

# Arbejdslivsundersøgelse

## Frihed, mening og indflydelse



## Indledning

Denne undersøgelse ser vi nærmere på forskellige aspekter af arbejdslivet af i dag. Vi har særligt været nysgerrige på graden af fleksibilitet og vilkår for opgaveløsning i arbejdet samt forskellige aspekter af arbejdspladskultur. Det gælder bl.a. ledelse, oplevelse af meningsfuldhed og at have et arbejdsklima præget af psykologisk tryghed.

Undersøgelsen er udarbejdet i samarbejde med Tænk tanken Fremtidens Arbejdsliv. Tænk tanken Fremtidens Arbejdsliv består af hhv. Malene Friis Andersen, forfatter, aut. psykolog og ph.d., forfatter og antropolog Dennis Nørmark, Camilla Kring, civilingeniør og ph.d. i work/life balance, Christian Ørsted, forfatter og cand.merc. samt Emilia van Hauen, forfatter og sociolog.

På baggrund af undersøgelsens resultater har Djøf og Tænk tanken Fremtidens arbejdsliv udarbejdet et fælles manifest om fremtidens arbejdsliv.

Vi håber, at undersøgelsen samt manifestet kan bidrage til den igangværende debat om, hvordan vi skaber et balanceret og udviklende arbejdsliv, som mennesker trives i uanset livssituation og køn, alder, etnicitet mv.

Undersøgelse er foretaget i samarbejde med Megafon A/S, og den bygger på spørgeskemabesvarelser fra 1516 personer. Målgruppen for undersøgelsen er personer, der er ansat som lønmodtagere i offentlige og private virksomheder med minimum 10 ansatte.

## Analysen viser, at

- En ud af fire (25 %) har følt sig stresset ofte (21 %) eller hele tiden (4 %) i løbet af de sidste to uger. Herudover svarer lidt mere end en ud af fire (28 %), at de sommetider har følt sig stresset i de seneste to uger.
- Der er en sammenhæng mellem indflydelse på arbejdsopgaver og stress. Næsten tre ud af fem (58 %) af dem, der i mindre grad eller slet ikke har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver, føler sig ofte eller hele tiden stressede. Det samme gælder kun hver femte (19 %) af dem, som føler, at de i høj eller meget høj grad har indflydelse på deres arbejdsopgaver.
- Lidt under halvdelen af de ansatte (45 %) svarer, at de i høj grad eller i meget høj grad har frihed til at kontrollere, hvornår de arbejder. Samtidig oplever tre ud af ti (30 %), at de i mindre grad (15 %) eller slet ikke (15 %) har frihed til at kontrollere, hvornår de arbejder.
- Mange ansatte (12 %) føler, at de i høj eller meget høj grad er nødt til at lave om på sig selv eller undertrykke dele af deres personlighed for at passe ind på deres arbejdsplads. Ansatte føler især, at de er nødt til at lave om på eller undertrykke deres religion/kultur, seksualitet eller sociale baggrund. Samtidig er der signifikant flere unge mellem 18 og 29 år (24 %), der har undertrykt deres seksualitet sammenlignet med ældre ansatte.
- En ud af tre (32 %) er overvejende enige eller helt enige i, at de vil ønske, at deres leder var en større støtte i deres arbejdsliv. Samtidig svarer en ud af tre (32 %), at de er overvejende enige eller helt enige i, at de ikke får nok feedback fra deres leder. Blandt dem, som ofte eller hele tiden føler sig stressede, er mere end to ud af fem (43 %) helt eller overvejende enige i, at de ville ønske, at deres leder var en større støtte.
- Medarbejdere, der ikke føler, at der bliver udvist tillid til dem, er dobbelt så ofte stressede, som dem der føler, der er tillid til dem. 50 % af medarbejderne, som ikke oplever, at der bliver udvist tillid til dem, føler sig ofte eller hele tiden stressede. Det samme gælder kun for 19 % af medarbejderne, som føler, at der er tillid til dem.
- Lidt mere end to ud af fem (42 %) er overvejende enige (27%) eller helt enige (15 %) i, at deres arbejdsgange er for styret af systemer og hierarki. To ud af fem (40 %) er overvejende uenige (22 %) eller helt uenige (18 %) i dette. Vi ser desuden en tæt sammenhæng mellem hierarkiske arbejdsgange og oplevelsen af indflydelse på egne arbejdsopgaver. Blandt dem, der er enige i, at deres arbejdsgangene er for styret af systemer og hierarki, oplever kun lidt over halvdelen (56%), at de i høj eller meget høj grad har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver. Det samme gør sig gældende for næsten ni ud af ti (87 %) af dem, som ikke oplever, at deres arbejdsgange er for styrede af hierarkier.

## Manifest: Fremtidens arbejdsliv

### FREMTID

[ˈf amˈtið?]

Den tid som vil komme efter den nuværende tid.

### MANIFEST

[mani ˈf sd]

Oprindelse fra latin manifestus 'håndgribelig'.

Offentlig erklæring om éns synspunkter og mål.

### ARBEJDSLIV

[ˈa:bajdsliv?]

Det liv man fører som beskæftiget på arbejdsmarkedet; den periode af livet hvor man arbejder.

*Ingen kender fremtiden, men vi kender fortiden og nutiden. Vi kan stadig se og høre fortidens strukturer og rytmer på arbejdsmarkedet. Industrisamfundets maskinelle menneskesyn og organisationshierarkier, der sætter strukturer før mennesker, er stadig iblandt os.*

Problemerne i nutiden er til at få øje på. Alt for mange af os oplever stress og en manglende balance mellem arbejdsliv og privatliv. Vi ser en stigende mistrivsel i den arbejdende befolkning og hos de unge i særdeleshed. Fagligheden er presset af højt tempo og krav om øget produktivitet og dokumentation. Udviklingen mod større grænseløshed i arbejdslivet øger vores efterspørgsel efter et arbejdsliv med god balance for at undgå stress, langtidssygemeldinger og i værste fald uarbejdsdygtighed. Vi oplever flere komplekse og samarbejdskrævende opgaver, hvor vores personlige bidrag er mindre synligt eller den forskel, vi gør, ikke opleves som meningsfuld.

Vi ser problemer med rekruttering og fastholdelse af ansatte – især i den offentlige sektor, hvor medarbejdere bliver omtalt som hænder i stedet for mennesker i den offentlige debat. Vi oplever en performancekultur – både på private og offentlige arbejdspladser, hvor fokus på optimering og effektivisering har konsekvenser for vores arbejdsglæde og oplevelse af mening. Det risikerer at skabe mindre plads til vores menneskelighed.

For mange oplever at være underlagt systemer, kulturer og hierarkier, der begrænser den enkeltes indflydelse og mulighed for at være sig selv. Det har negativ afsmitning på tilliden og den psykologiske tryghed på arbejdspladsen og øger desuden risikoen for stress og mistrivsel.

Manglen på balance, trivsel og mening betyder, at nogle drømmer om et andet arbejdsliv med færre timer, mulighed for pauser eller bare en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdsdagene. Samtidig er der et ønske om at bevare det samme velfærdsniveau, og at flere kan og har mulighed for at bidrage til arbejdsmarkedet i flere år.

Derfor har vi en væsentlig og hastende opgave med at skabe gode og givende arbejdsliv med trivsel og mening for alle på arbejdsmarkedet.

## Fremtiden kalder

Hvad kalder den på? "Everybody's looking for something" synger Eurythmics. Hvad drømmer vi om? Drømmer vi om en frihed i arbejdslivet eller en frihed fra arbejdslivet? Drømmen om et arbejdsliv med frihed og i balance kan blive til virkelighed. Små, nye handlinger kan skabe store fremtidige forvandlinger. Fremtidens arbejdsliv er for mennesket og fremtidens arbejdspladser tager mennesket i ed. I praksis. Fordi hvert menneske har en værdi i sig selv og bidrager til arbejdspladsen med sine kompetencer og sin personlighed. I fremtiden stiller vi krav til, at vores arbejdsliv giver plads til andet end arbejde. Vi reducerer aldrig mennesket til maskinelle produktionsenheder. Mennesker virker for hinanden og samfundet og skaber overskud på flere bundlinjer.

## Nøglebegreber for fremtidens arbejdsliv

### MANGFOLDIGE ORGANISATIONSFORMER

I fremtidens arbejdsliv byder vi flere forskellige organisationsformer og ledelsesrationaler velkomne. Hver enkelt organisation og arbejdsplads vil i højere grad udvikle den organisations- og ledelsesform, der passer til forskellige opgavetyper, omgivelser krav samt præferencer hos de ansatte. Den enkelte organisation vil udvikle sig mere dynamisk end i dag.

### FAGLIGHED

I fremtidens arbejdsliv er hierarkier gentænkt, og leder- og medarbejderroller er sat mere fri. På fremtidens arbejdsplads er den faglige dømmekraft i centrum, og opgaverne løses i stærke faglige fællesskaber med øget indflydelse og reduceret detailstyring. Vi får bedre muligheder for at udføre arbejde, som vi kan stå inde for og er stolte af. Vi har gode muligheder for kompetenceudvikling og sporskifte – også sent i arbejdslivet. Lederne, også på det politiske niveau, bakker op om større faglig frihed, selv når det undtagelsesvis fører til fejl og problemer.

### PRODUKTIVITET

I fremtidens arbejdsliv forstår vi produktivitet mere nuanceret. Arbejdspladser anerkender og forstår, at produktivitet er mere og andet end, hvad der kan måles, vejes og tælles. Det handler også om relationer, omsorg, støtte, læring, sparring, udvikling, innovation og fordybelse. Vi har suppleret industrisamfundets ensidige fokus på tid og tal, så det passer bedre til vores forskellige arbejdsopgaver og tilhørende arbejdsformer. I fremtiden forstår og taler vi mere nuanceret om værdien af arbejde.

### BALANCE

Fremtidens arbejdsliv er i balance. Som en del af fremtidens arbejdsstyrke har vi bedre mental sundhed, og færre af os bliver ramt af stress. I fremtidens arbejdsliv prioriterer vi et balanceret og bæredygtigt arbejdsliv afhængigt af vores livssituation og ønsker. I fremtidens arbejdsliv har vi i højere grad kontrol over vores tid, så livet er i balance. Familielivet er mere diversit med forskellige familiekonstellationer, og vores arbejdsliv imødekommer dette med respekt for forskellige

familierytmer, arbejdsrytmer, døgnrytmer samt livsfaser. Samtidig er vores individuelle behov for fleksibilitet balanceret med virksomhedens og organisationens behov for rytme og sammenhængskraft.

## PSYKOLOGISK TRYGHED

I fremtidens arbejdsliv er psykologisk tryghed for alle vigtigt. Forskellighed skal værdsættes og respekteres. Muligheden for at drage nytte af hinandens viden, perspektiver, erfaringer og intelligens er central i en verden, hvor kriser og opgaver bliver mere komplekse, og hvor vi ved, at ingen kan finde løsninger alene. Desuden ved enhver arbejdsplads, at løbende læring er en forudsætning for at lykkes, fordi løsninger ikke altid er kendte, før vi går i gang.

## AUTENTICITET

I fremtidens arbejdsliv kan vi i højere grad være dem, vi er. Vi behøver ikke at lave om på os selv eller føle os tvunget til at skjule væsentlige dele af os selv og vores liv. Det skal være uproblematisk at være anderledes end majoriteten, herunder seksuel orientering, religion, etnicitet, politisk overbevisning, funktionsnedsættelse – fysisk såvel som psykisk eller noget helt andet. Fremtidens arbejdsliv er inkluderende. Du kan være dig. Jeg kan være mig.



Tænkertanken Fremtidens Arbejdsliv består af følgende profiler:

Fra venstre: Dennis Nørmark, Camilla Kring, Christian Ørsted, Malene Friis Andersen og Emilia van Hauen



Sara Vergo, Formand for Djøf

## Indhold

Indledning	2
Analysen viser, at	3
Fleksibilitet	8
Medarbejdere må lave om på eller skjule deres identitet	10
Arbejdspladskultur	12
Regler og hierarki	12
Psykologisk tryghed	14
Indflydelse og mening	16
Ledelse	20
Arbejdsopgaver	22
Stress	30
Metode	31

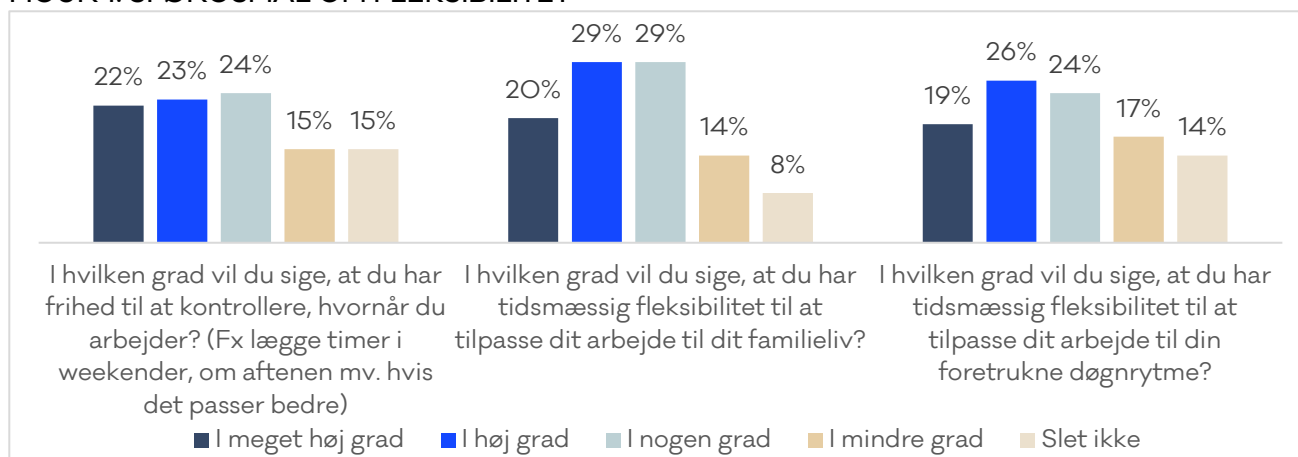
## Fleksibilitet

Figur 1 viser besvarelser angående tre spørgsmål om fleksibilitet på arbejdspladser. Det første spørgsmål omhandler frihed til at kontrollere, hvornår man arbejder. Det fremgår, at lidt under halvdelen af de ansatte (45 %) i høj grad (23 %) eller i meget høj grad (22 %) oplever, at de har frihed til at kontrollere, hvornår de arbejder. Samtidig svarer tre ud af ti (30 %), at de i mindre grad (15 %) eller slet ikke (15 %) har frihed til at kontrollere, hvornår de arbejder.

Det andet spørgsmål handler om, hvorvidt man har fleksibilitet til at tilpasse sit arbejde med sit familieliv. Det fremgår, at omtrent halvdelen (49 %) i høj grad (29 %) eller i meget høj grad (20 %) oplever, at de har fleksibilitet til at tilpasse deres arbejde med deres familieliv. Samtidig svarer lidt over en femtedel (22 %), at de i mindre grad (14 %) eller slet ikke (8 %) har denne fleksibilitet.

Det tredje spørgsmål handler om, hvorvidt man har fleksibilitet til at tilpasse sit arbejde med sin foretrukne døgnrytme. Det fremgår, at lidt under halvdelen (45 %) i høj grad (26 %) eller i meget høj grad (19 %) oplever, at de har fleksibilitet til at tilpasse deres arbejde med deres foretrukne døgnrytme. Samtidig svarer tre ud af ti (31 %), at de i mindre grad (17 %) eller slet ikke (14 %) har denne fleksibilitet.

FIGUR 1. SPØRGSMÅL OM FLEKSIBILITET

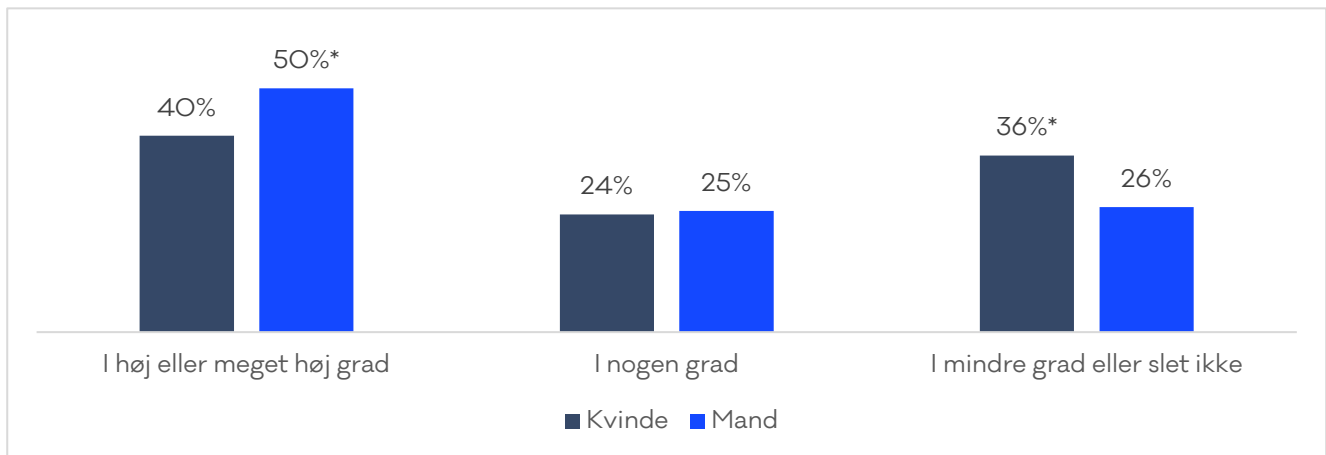


### Kvinder oplever mindre frihed til at kontrollere arbejdstider

I figur 2 har vi opdelt besvarelserne på mænd og kvinder i forhold til spørgsmålet om frihed til at kontrollere, hvornår man arbejder. Det fremgår, at signifikant flere mænd (50 %) end kvinder (40 %) svarer, at de i høj grad eller i meget høj grad har frihed til at kontrollere, hvornår de arbejder. Der er ligeledes signifikant færre mænd (26 %) end kvinder (36 %), som svarer, at de i mindre grad eller slet ikke har frihed til at kontrollere, hvornår de arbejder.



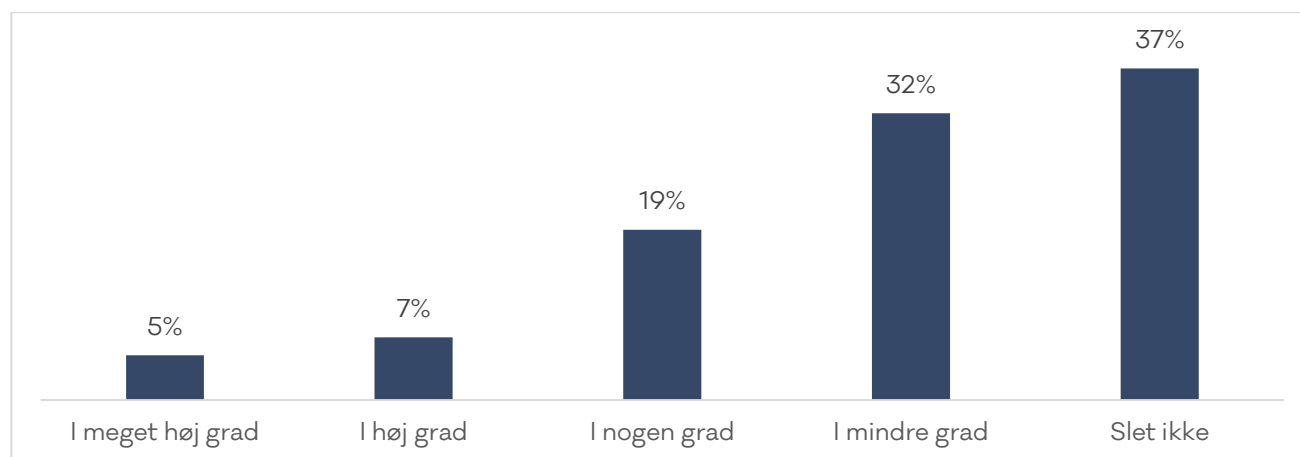
FIGUR 2. I HVILKEN GRAD VIL DU SIGE, AT DU HAR FRIHED TIL AT KONTROLLERE, HVORNÅR DU ARBEJDER? (FX LÆGGE TIMER I WEEKENDER, OM AFTENEN MV., HVIS DET PASSER BEDRE)



## Medarbejdere må lave om på eller skjule dele af deres personlighed

Figur 3 handler om, hvorvidt ansatte føler, at de er nødt til at lave om på sig selv eller undertrykke dele af deres personlighed på deres arbejdsplads. Dette fænomen bliver ofte kaldt "covering". Mere end en ud af ti (12 %) i høj grad (7 %) eller i meget høj grad (5 %) oplever, at de er nødt til at lave om på sig selv eller undertrykke dele af deres personlighed for at føle, at de passer ind på deres arbejdsplads. Samtidig svarer mere end to ud af tre (69 %), at de i mindre grad (32 %) eller slet ikke (37 %) er nødt til at lave om på sig selv eller undertrykke dele af deres personlighed på deres arbejdsplads.

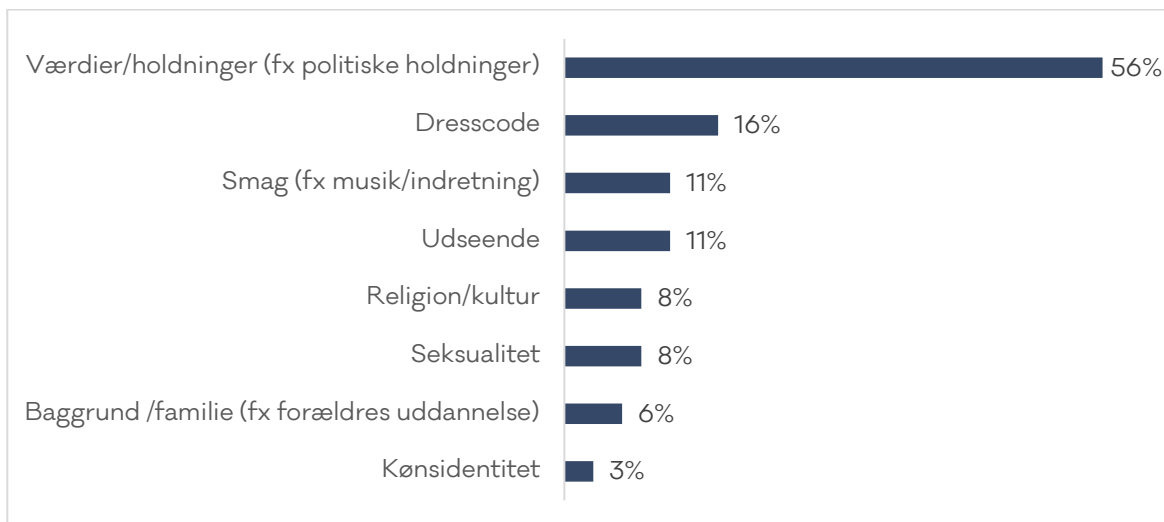
**FIGUR 3. HAR DU OPLEVET AT DU ER NØDT TIL AT LAVE OM PÅ DIG SELV ELLER UNDERTRYKKE DELE AF DIN PERSONLIGHED, FOR AT FØLE AT DU PASSER IND PÅ DIN ARBEJDSPLADS?**



Blandt dem, der har svaret i meget høj, høj eller nogen grad, er der blevet spurgt til hvad de dele, de har undertrykt, drejer sig om. Figur 4 viser disse besvarelser. Det fremgår, at over halvdelen af de adspurgte (56 %) svarer, at de laver om eller undertrykker deres værdier og holdninger – f.eks. politiske holdninger – på deres arbejdsplads.

Herudover svarer 16 %, at de laver om på/undertrykker deres dresscode og 11 % svarer "smag" samt "udseende". Det er værd at bemærke, at en gruppe – om end mindre føler, at de er nødt til at lave om på deres eller undertrykke deres religion/kultur (8 %), seksualitet (8 %), baggrund/familie (6 %) eller kønsidentitet (3 %). Det er desuden værd at notere, at signifikant flere unge (24%) mellem 18 og 29 år har undertrykt deres seksualitet sammenlignet med de ældre grupper.

FIGUR 4. DE DELE DU HAR LAVET OM/UNDERTRYKT, DREJER DE SIG OM:



## Arbejdspladskultur

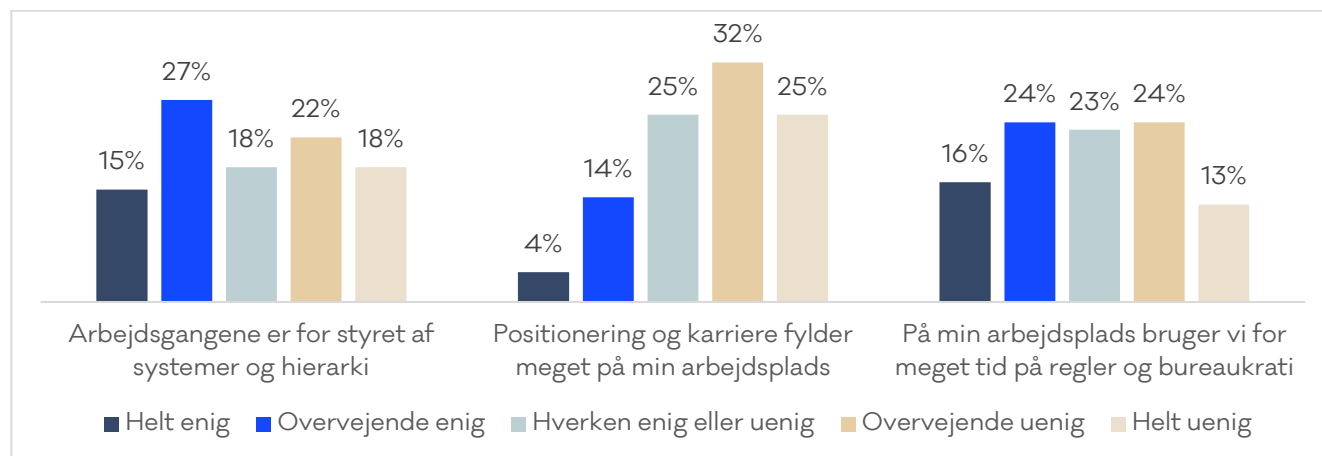
### Regler og hierarki

Figur 5 viser besvarelserne af tre spørgsmål angående hierarkier, regler og bureaukrati på arbejdspladser. Det første spørgsmål handler om, hvorvidt arbejdsgangene er styret af systemer og hierarki. Lidt mere end to ud af fem (42 %) er overvejende enige (27%) eller helt enige (15 %) i, at deres arbejdspladser er styret af systemer og hierarki. Herudover er to ud af fem (40 %) overvejende uenige (22 %) eller helt uenige (18 %) i, at arbejdspladserne er styret af systemer og hierarki.

Det andet spørgsmål handler om, hvor meget positionering og karriere fylder på arbejdspladser. Lidt under en ud af fem (18 %) er overvejende enige (14 %) eller helt enige (4 %) i, at positionering og karriere fylder på deres arbejdsplads. Herudover er lidt under tre ud af fem (57 %) overvejende uenige (32 %) eller helt uenige (25 %) i, at positionering og karriere fylder på deres arbejdsplads.

Det tredje spørgsmål handler om, hvorvidt arbejdspladser bruger for meget tid på regler og bureaukrati. To ud af fem (40 %) er overvejende enige (24 %) eller helt enige (16 %) i, at man bruger for meget tid på regler og bureaukrati på deres arbejdsplads. Herudover er lidt under to ud af fem (37 %) overvejende uenige (24 %) eller helt uenige (13 %) i, at man bruger for meget tid på bureaukrati.

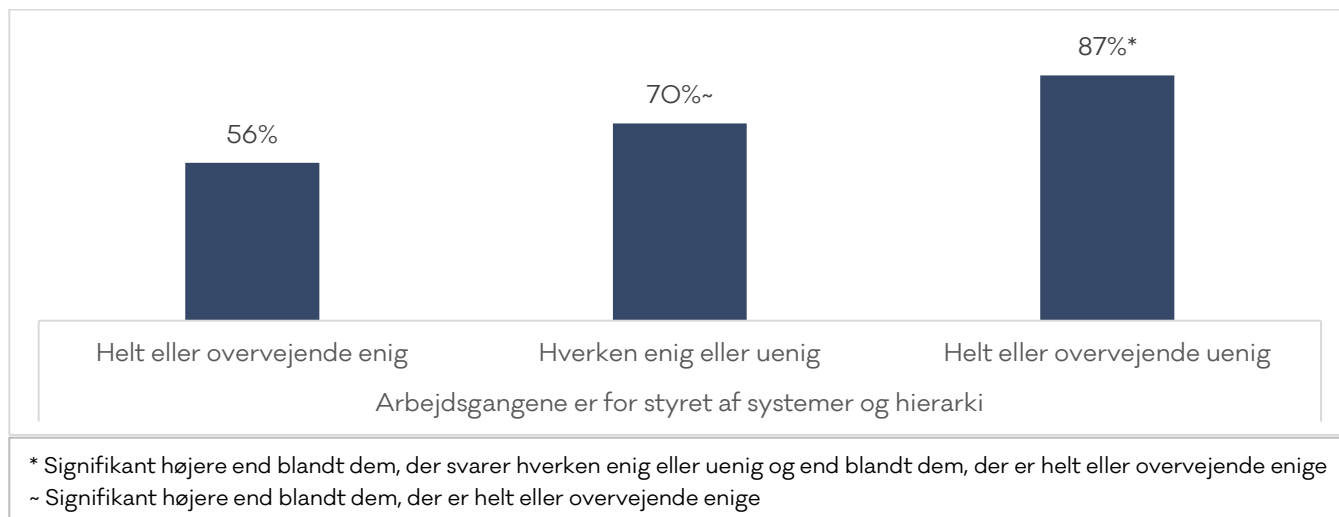
FIGUR 5: SPØRGSMÅL OM REGLER OG HIERARKI



### Systemer og hierarki fjerner autonomi

Figur 6 viser, at blandt dem, der er helt eller overvejende uenige i, at arbejdspladserne er for styret af systemer og hierarki, oplever næsten ni ud af ti (87%), at de i høj eller meget grad har indflydelse på hvordan de løser deres arbejdsopgaver. Men blandt dem, der er enige i, at arbejdspladserne er for styret af systemer og hierarki, oplever kun lidt godt halvdelen (56%), at de i høj eller meget høj grad har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver.

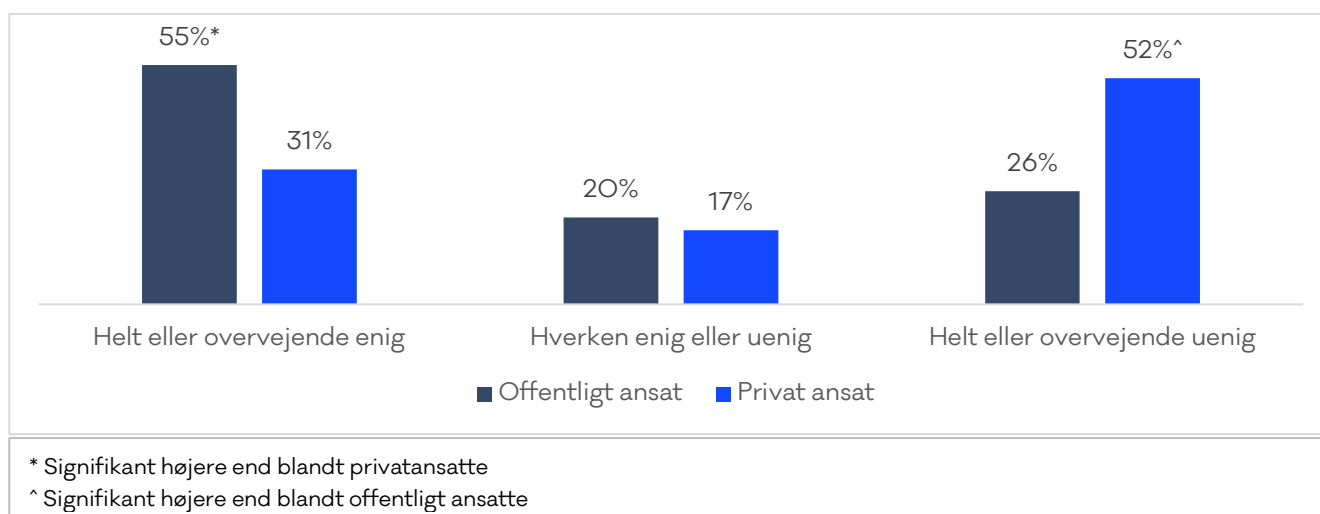
**FIGUR 6. ANDELEN, DER I HØJ ELLER MEGET HØJ GRAD HAR INDFLYDELSE PÅ, HVORDAN DE LØSER DERES ARBEJDSOPGAVER, FORDELT HVORVIDT ARBEJDSGANGENE ER STYRET AF SYSTEMER OG HIERARKI**



### Flere i den offentlige sektor oplever, at arbejdsgangene er for hierarkiske

Figur 7 viser, hvorvidt ansatte i henholdsvis den offentlige eller private sektor føler, at arbejdsgangene er for styret af systemer og hierarkier. Signifikant flere i den offentlige sektor (55 %) end i den private (31 %) er helt eller overvejende enige i, at arbejdsgangene er for styret af hierarkier og systemer. Omvendt svarer signifikant flere i den private sektor (52 %) end i den offentlige (26 %), at de er helt eller overvejende uenige i, at arbejdsopgaver er for styret af hierarkier og systemer. I både den offentlige (20 %) og private sektor (17 %) er cirka en femtedel hverken enig eller uenig.

**FIGUR 7. ARBEJDSGANGENE ER FOR STYRET AF SYSTEMER OG HIERARKI, OPDELT PÅ SEKTOR**



## For meget tid på regler og bureaukrati medfører ledelse uden medarbejderinddragelse

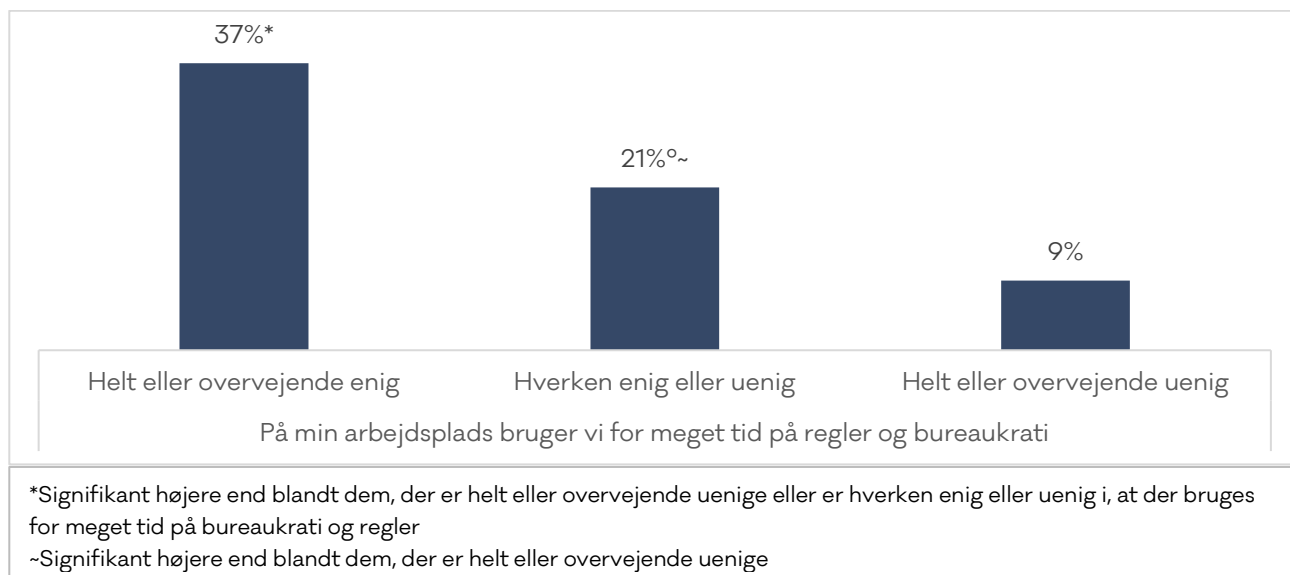
Figur 8 viser andelen, som har svaret, at de er helt eller overvejende enige i, at deres leder bestemmer for meget uden inddragelse af medarbejderne opdelt på, om man føler, at man bruger for meget tid på regler og bureaukrati på deres arbejdsplads.

Lidt under to ud af fem (37 %) af dem, som er helt eller overvejende enige i, at der bruges for meget tid på regler og bureaukrati, er også helt eller overvejende enige i, at deres leder bestemmer for meget uden inddragelse af medarbejdere. Det er en signifikant højere andel sammenlignet med de to andre grupper.

En femtedel (21 %) af dem, som er helt eller overvejende enige i, at der bruges for meget tid på regler og bureaukrati, svarer, at de er helt eller overvejende enige i, at deres leder bestemmer for meget uden medarbejderinddragelse.

Herudover svarer en ud af ti (9 %) af dem, som er helt eller overvejende uenige i, at der bruges for meget tid på regler og bureaukrati, at de er helt eller overvejende enige i, at deres leder bestemmer for meget uden at inddrage medarbejdere.

**FIGUR 8. ANDELEN, DER ER HELT ELLER OVERVEJENDE ENIGE I, AT DERES LEDER BESTEMMER FOR MEGET UDEN INDDRAGELSE AF MEDARBEJDERNE OPDELT PÅ OM ARBEJDSPLADSEN BRUGER FOR MEGET TID PÅ REGLER OG BUREAUKRATI**



## Psykologisk tryghed

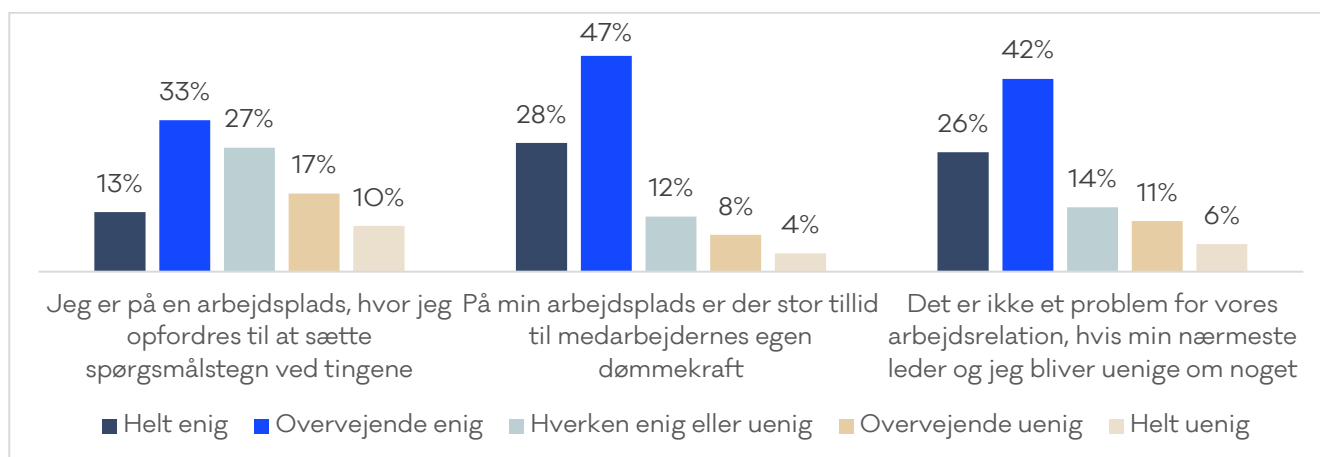
Figur 9 viser besvarelser til tre spørgsmål angående psykologisk tryghed på arbejdspladser. Det første spørgsmål handler om, hvorvidt ansatte opfordres til at sætte spørgsmålstegn ved tingene på deres arbejdsplads. Lidt under halvdelen (46 %) er overvejende enige (33%) eller helt enige (13 %) i, at de

opfordres til at sætte spørgsmålstejn ved tingene på deres arbejdsplads. Herudover svarer lidt over en ud af fire (27 %), at de er overvejende uenige (17 %) eller helt uenige (10 %) i, at de opfordres til at sætte spørgsmålstejn ved tingene på deres arbejdsplads.

Det andet spørgsmål handler om tillid til medarbejdernes dømmekraft. Tre ud af fire (75 %) er overvejende enige (47 %) eller helt enige (28 %) i, at der er stor tillid til medarbejdernes dømmekraft på deres arbejdsplads. Herudover er lidt over en ud af ti (12 %) overvejende uenige (8 %) eller helt uenige (4 %) i, at der er stor tillid til medarbejdernes dømmekraft.

Det tredje spørgsmål handler om, hvorvidt uenigheder med nærmeste leder skader arbejdsrelationer. Lidt under syv ud af ti (68 %) er overvejende enige (42 %) eller helt enige (26 %) i, at det ikke er et problem for arbejdsrelationen til deres nærmeste leder, hvis de bliver uenige med lederen om noget. Herudover er lidt under en ud af fem (17 %) overvejende uenige (11 %) eller helt uenige (6 %) i, at det ikke er et problem for arbejdsrelationen, hvis de bliver uenige med deres leder.

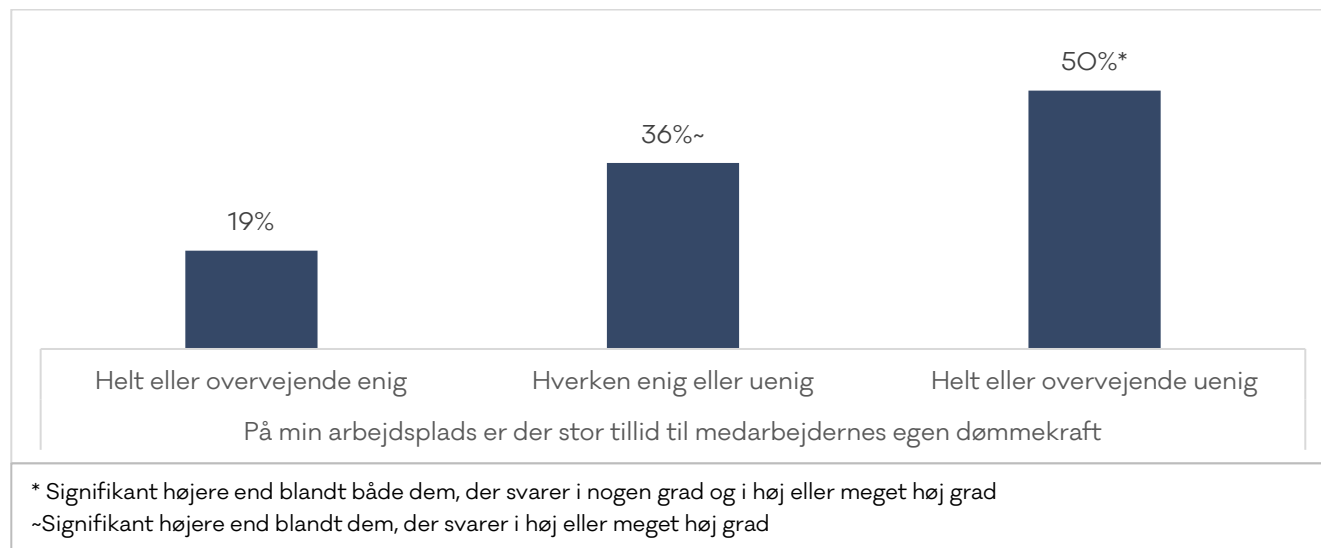
**FIGUR 9. SPØRGSMÅL OM PSYKOLOGISK TRYGHED**



### Tillid til medarbejderne modvirker stress

Figur 10 viser, at blandt dem, der er helt eller overvejende uenige i, at der er tillid til medarbejdernes dømmekraft på deres arbejde, har halvdelen (50 %) ofte eller hele tiden følt sig stresset de seneste to uger. Men blandt dem, der er enige i, at der er stor tillid til medarbejdernes dømmekraft, er det knap hver femte (19%), der ofte eller hele tiden føler sig stressede.

FIGUR 10. ANDELEN, DER OFTE ELLER HELE TIDEN HAR FØLT SIG STRESSET DE SENESTE TO UGER, FORDELT PÅ OPLEVELSEN AF TILLID TIL MEDARBEJDERNE



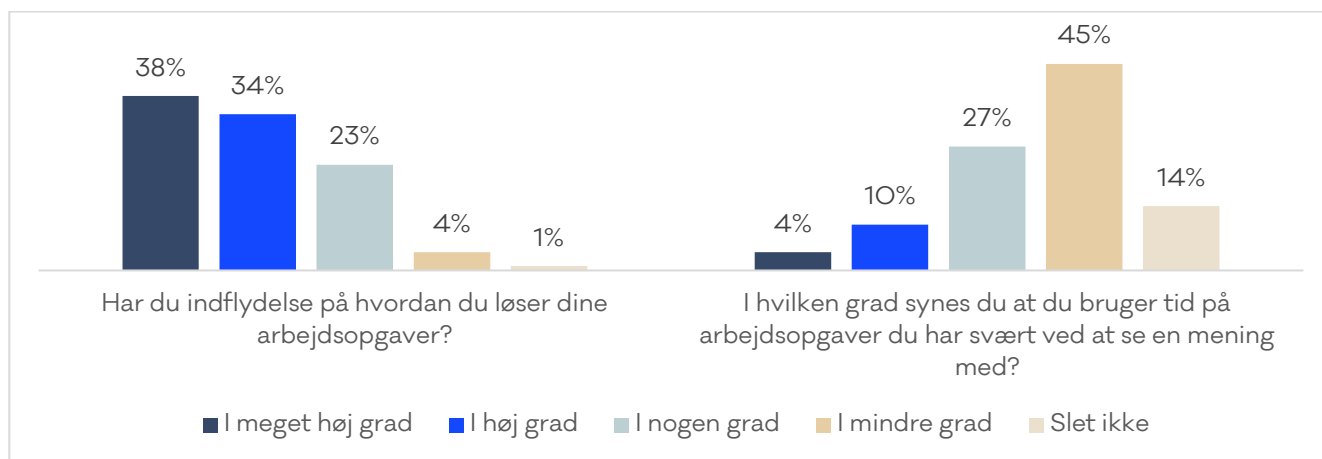
## Indflydelse og mening

Figur 11 viser besvarelser til to spørgsmål angående indflydelse på opgaveløsning samt mening i arbejdsopgaver. Det første spørgsmål handler om, hvorvidt ansatte har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver. Lidt under tre ud af fire (72 %) svarer, at de i høj grad (34 %) eller i meget høj grad (38 %) har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver. Herudover svarer en ud af tyve (5 %), at de i mindre grad (4 %) eller slet ikke (1 %) har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver.

Det andet spørgsmål handler om oplevet mening bag arbejdsopgaver. Tre ud af tyve (14 %) svarer, at de i høj grad (10 %) eller i meget høj grad (4 %) har svært ved at se en mening ved deres arbejdsopgaver. Herudover svarer tre ud af fem (59 %), at de i mindre grad (45 %) eller slet ikke (14 %) har svært ved at se en mening med deres arbejdsopgaver.



FIGUR 11. SPØRGSMÅL OM INDFLYDELSE OG MENING

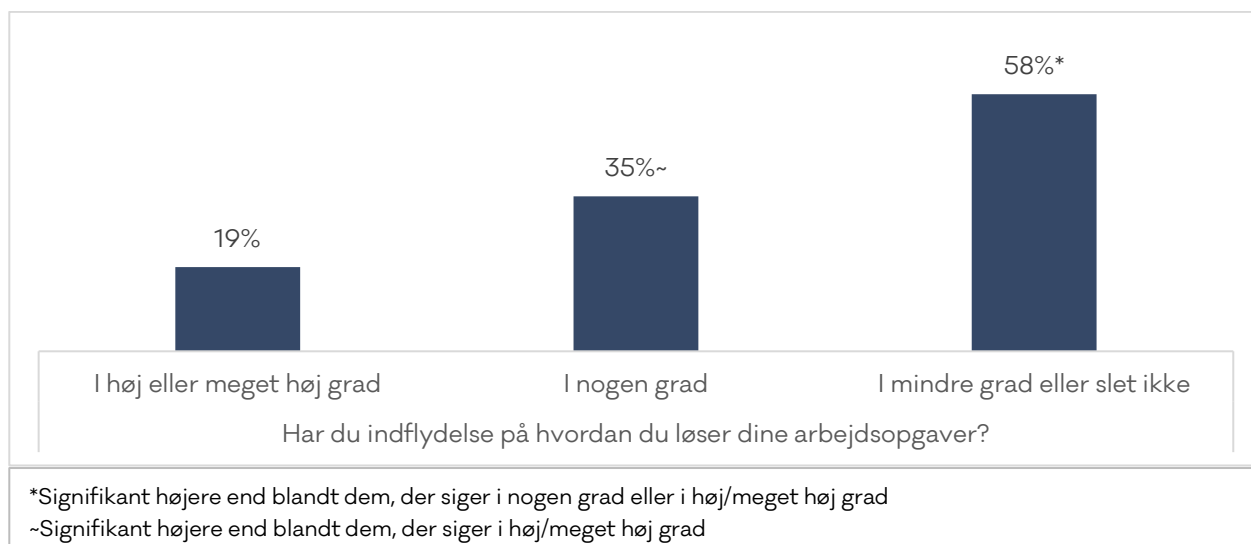


### Indflydelse på løsning af egne arbejdsopgaver giver mindre stress

Figur 12 viser andelen af stress-ramte fordelt på, om man oplever at have indflydelse på, hvordan man løser sine arbejdsopgaver.

Figuren viser, at tæt på tre ud af fem (58 %) af dem, der i mindre grad eller slet ikke oplever at have indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver, har været stresset ofte eller hele tiden de seneste to uger. Men blandt dem, der i høj eller meget høj grad har indflydelse på løsningen af arbejdsopgaver, er det hver femte (19%), der er stressede.

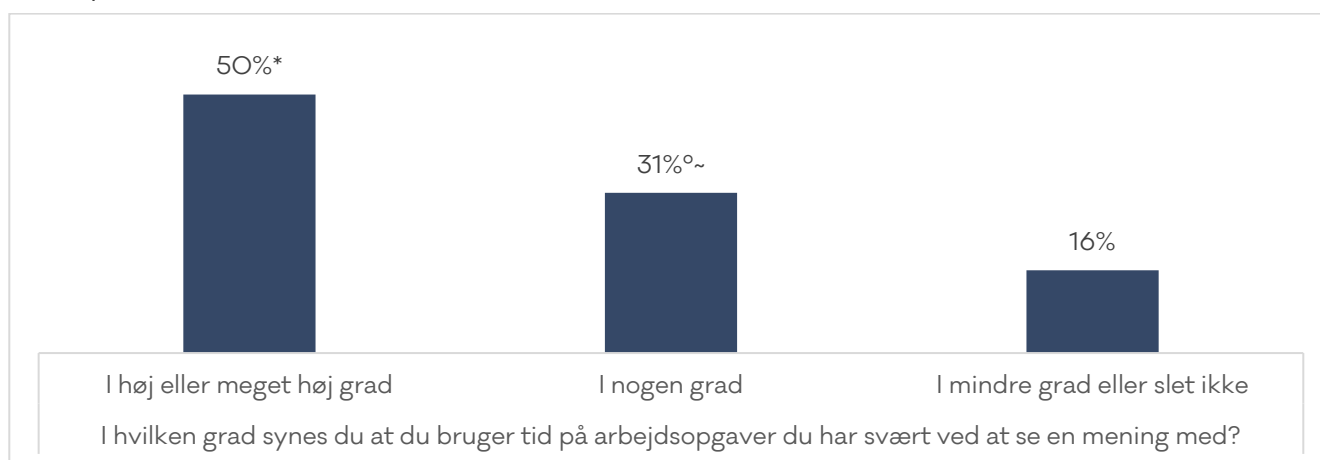
FIGUR 12. HVOR OFTE HAR DU FØLT DIG STRESSET I DE SENESTE TO UGER – OFTE ELLER HELE TIDEN? FORDELTE PÅ OPLEVELSEN AF INDFLYDELSE PÅ ARBEJDSOPGAVER



## Meningsløse arbejdsopgaver og stress hænger sammen

Figur 13 viser, at halvdelen af dem, der i høj eller meget høj grad bruger tid på arbejdsopgaver, de oplever som meningsløse, føler sig stressede ofte eller hele tiden. Mens kun hver sjette (16%) af dem, der kun i mindre grad eller slet ikke bruger tid på meningsløse arbejdsopgaver, føler sig stressede ofte eller hele tiden.

**FIGUR 13. ANDELEN, DER OFTE ELLER HELE TIDEN HAR FØLT SIG STRESSET DE SENESTE TO UGER, FORDELT PÅ OPLEVELSEN AF MENINGSLØSE OPGAVER**



\*Signifikant højere end både dem, der svarer i nogen grad eller i mindre grad eller slet ikke

~ Signifikant højere end dem, der svarer i mindre grad eller slet ikke

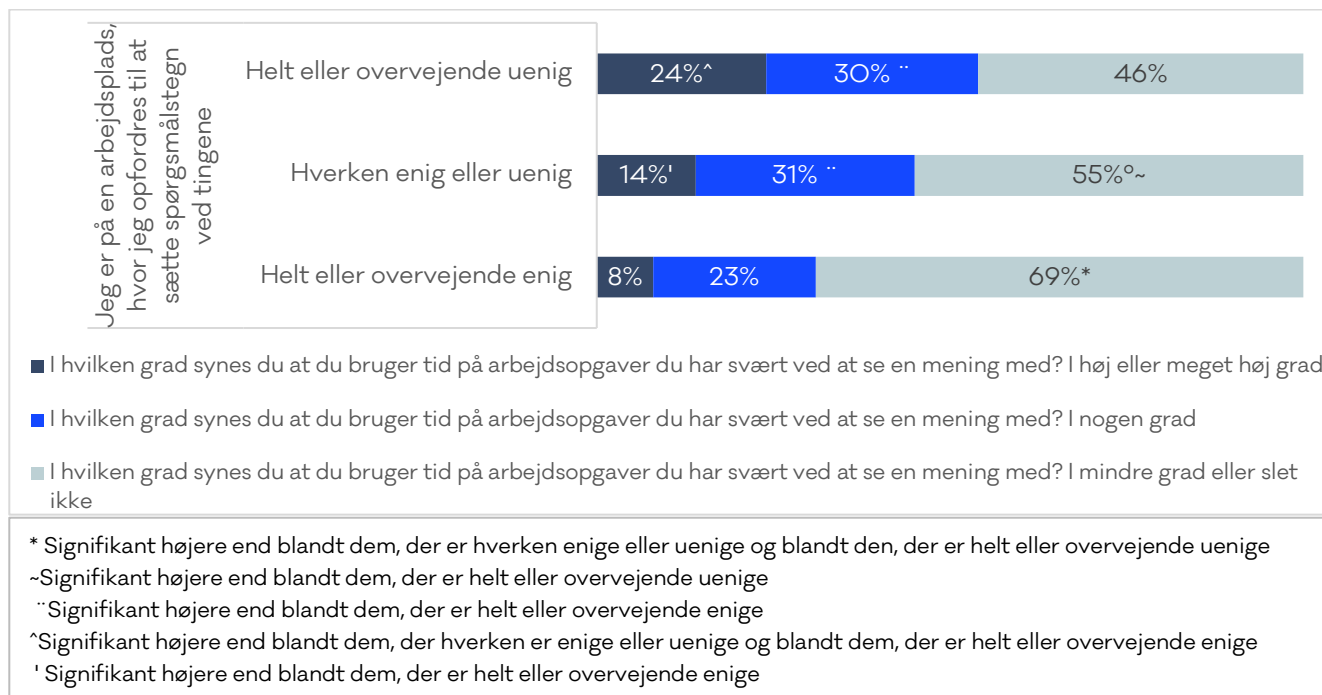
Figur 14 viser folks svar til, om deres arbejdsopgaver er meningsløse opdelt på, om de oplever at være på en arbejdsplads, hvor der opfordres til at sætte spørgsmålstejn ved tingene.

## Når man opfordres til at sætte spørgsmålstejn ved tingene, opleves opgaverne i mindre grad som meningsløse

Blandt gruppen, som har svaret, at de er helt eller overvejende uenige i, at man på deres arbejdsplads opfordres til at sætte spørgsmålstejn ved ting, oplever 24 %, at det er svært at se en mening med deres arbejdsopgaver. Men blandt dem, der er enige i, at de opfordres til at stille spørgsmålstejn, er det kun 8 %, der oplever at have meningsløse opgaver.

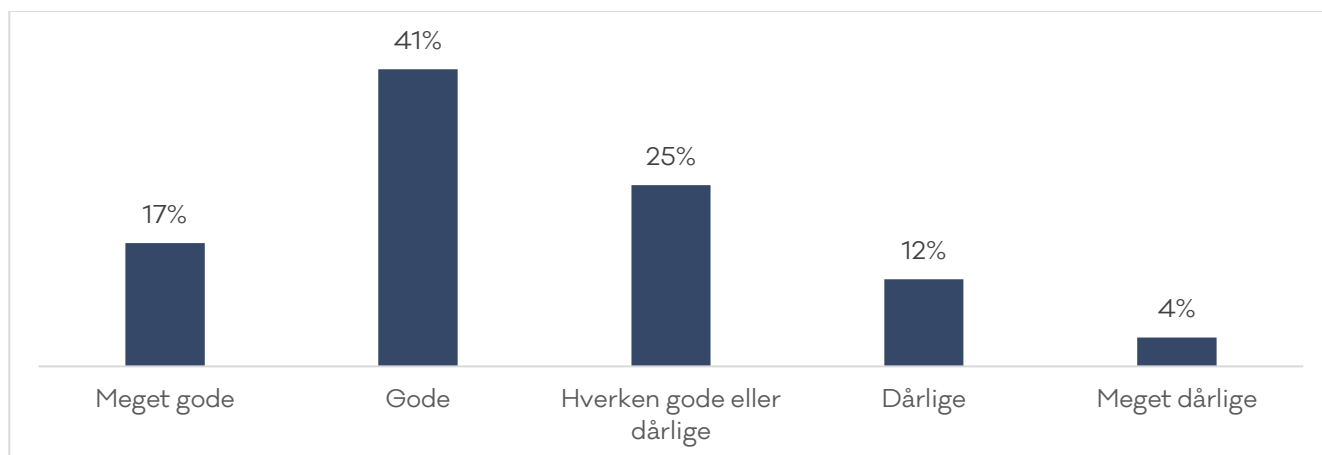
Og omvendt, så oplever syv ud af ti (69%) af dem, der opfordres til at stille spørgsmålstejn, at de kun i mindre grad eller slet ikke bruger tid på meningsløse arbejdsopgaver.

**FIGUR 14. ANDELEN, DER OPLEVER AT BRUGE TID PÅ MENINGSLØSE OPGAVER FORDELT PÅ OM DE OPLEVER, AT DE OPFORDRES TIL AT SÆTTE SPØRGSMÅLSTEGN VED TINGENE**



Figur 15 viser, hvordan ansatte vurderer deres muligheder for at påvirke deres arbejdssituation. Lidt under tre ud af fem (58 %) vurderer deres muligheder som gode (41 %) eller meget gode (17 %). Derudover svarer en ud af fire (25 %), at deres muligheder hverken er gode eller dårlige, og lidt mere end tre ud af tyve (16 %) svarer, at deres muligheder er dårlige (12 %) eller meget dårlige (4 %).

**FIGUR 15. VURDERER DU DINE MULIGHEDER FOR AT PÅVIRKE DIN SITUATION PÅ DIN ARBEJDSPLADS SOM GODE ELLER DÅRLIGE?**



## Ledelse

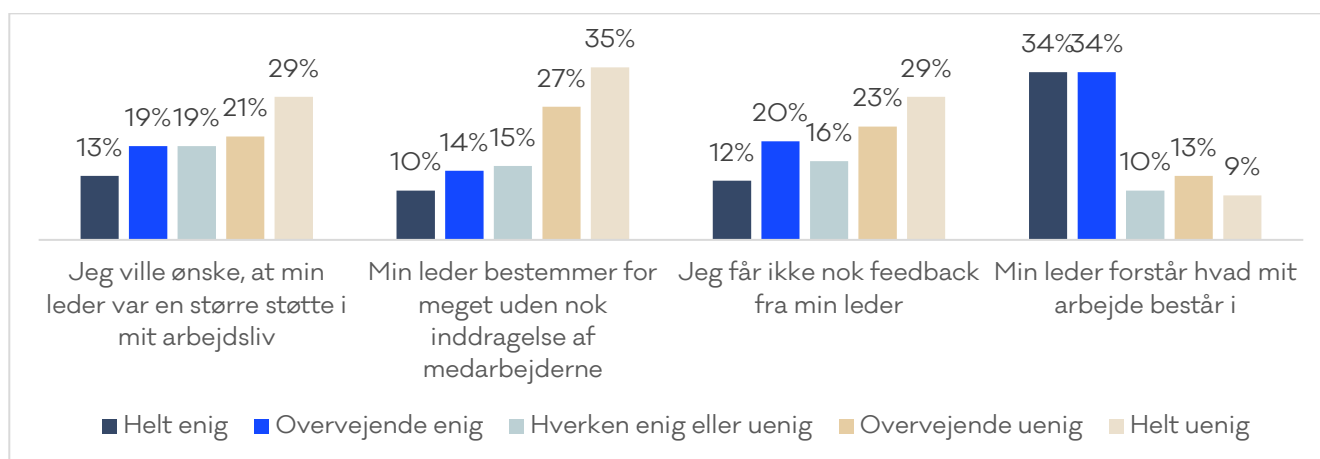
Figur 16 viser besvarelser til fire spørgsmål om ledelse. Det første spørgsmål handler om, hvorvidt ansatte ønsker større støtte fra deres leder. En ud af tre (32 %) er overvejende enige (19 %) eller helt enige (13 %) i, at de vil ønske, at deres leder var en større støtte i deres arbejdsliv. Herudover svarer halvdelen (50 %), at de er overvejende uenige (21 %) eller helt uenige (29 %) i, at de vil ønske, at deres leder var en større støtte i deres arbejdsliv.

Det andet spørgsmål handler om, hvorvidt ledere bestemmer for meget uden inddragelse af medarbejdere. En ud af fire (24 %) er overvejende enige (14 %) eller helt enige (10 %) i, at deres leder bestemmer for meget uden nok inddragelse af medarbejderne. Herudover svarer lidt mere end tre ud af fem (62 %), at de er overvejende uenige (27 %) eller helt uenige (35 %) i, at deres leder bestemmer for meget uden nok inddragelse af medarbejderne.

Det tredje spørgsmål handler om ansattes feedback fra deres leder. En ud af tre (32 %) er overvejende enige (20 %) eller helt enige (12 %) i, at de ikke får nok feedback fra deres leder. Herudover svarer lidt mere end halvdelen (52 %), at de er overvejende uenige (23 %) eller helt uenige (29 %) i, at de ikke får nok feedback fra deres leder.

Det fjerde spørgsmål handler om, hvorvidt ansatte oplever, at deres leder forstår, hvad deres arbejde består i. Lidt mere end to ud af tre (68 %) er overvejende enige (34 %) eller helt enige (34 %) i, at deres leder forstår, hvad deres arbejde består i. Herudover svarer lidt mere end en ud af fem (22 %), at de er overvejende uenige (13 %) eller helt uenige (9 %) i, at deres leder forstår, hvad deres arbejde består i.

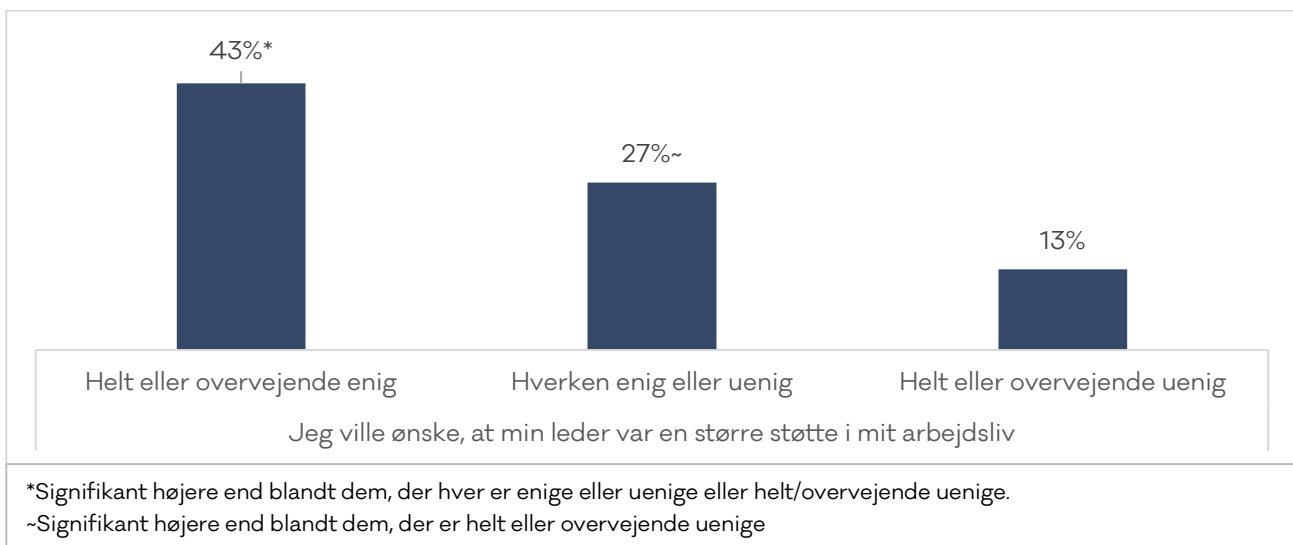
FIGUR 16: SPØRGSMÅL OM LEDELSE



Figur 17 viser besvarelser af spørgsmålet "Jeg ville ønske, at min leder var en større støtte i mit arbejdsliv" for dem, som svarer, at de ofte eller hele tiden har været stressede over de seneste to uger.

Mere end to ud af fem (43 %) er helt eller overvejende enige i, at de ville ønske, at deres leder var en større støtte. Herudover svarer 27 %, at de hverken er enige eller uenige, mens 13 % er helt eller overvejende uenig i, at de ville ønske, at deres leder var en større støtte i deres arbejdsliv.

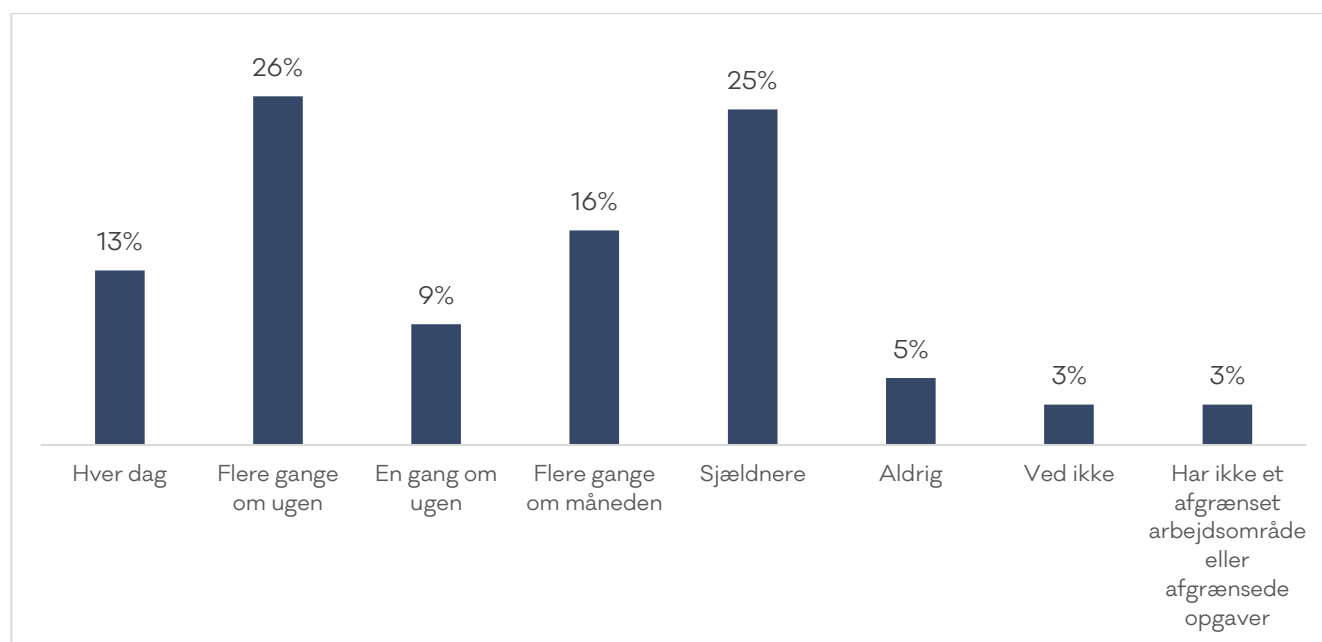
**FIGUR 17. ANDELEN, DER OFTE ELLER HELE TIDEN ER STRESSEDE, OPDELT PÅ OM MAN VILLE ØNSKE, AT ENS LEDER VAR EN STØRRE STØTTE I ENS ARBEJDSLIV**



## Arbejdsopgaver

Figur 18 handler om, hvor ofte ansatte løser arbejdsopgaver, som ikke er en del af deres ansvarsområde, deres stilling eller deres formelle opgave, men som de vurderer nødvendige at løse. Det fremgår, at lidt under halvdelen (48 %) hver dag (13 %), flere gange om ugen (26 %) eller en gang om ugen (9 %) løser arbejdsopgaver udenfor deres ansvarsområde/formelle opgaver. Herudover svarer lidt under halvdelen (46 %), at de flere gange om måneden (16 %), sjældnere (25 %) eller aldrig (5 %) løser opgaver uden for deres ansvarsområde/formelle opgaver.

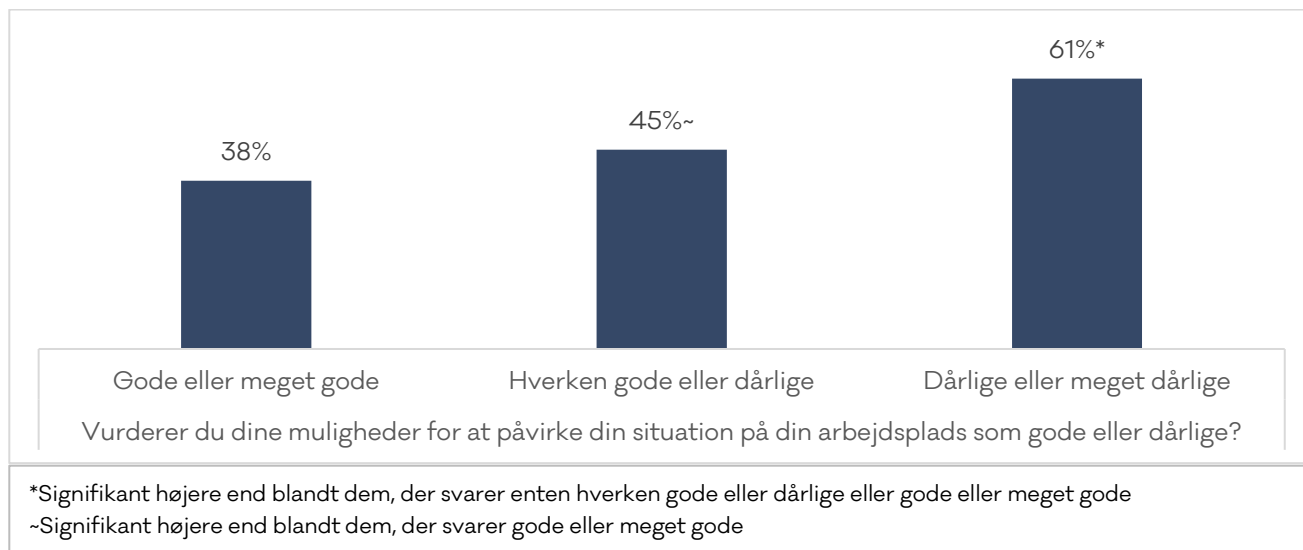
**FIGUR 18. HVOR OFTE LØSER DU ARBEJDSOPGAVER, SOM IKKE ER EN DEL AF DIT ANSVARSOMRÅDE, DIN STILLING ELLER DINE FORMELLE OPGAVER, MEN SOM DU VURDERER NØDVENDIGE AT LØSE?**



### Manglende indflydelse på arbejdssituationen indebærer ofte, at man løser opgaver udenfor sit ansvarsområde

Figur 19 viser, hvor mange, som svarer, at de hver dag eller flere gange om ugen løser opgaverne, der ikke er en del af deres ansvarsområde, opdelt på folks besvarelser af, om deres muligheder for at påvirke deres arbejdssituation er gode eller dårlige. Blandt dem, der vurderer, at deres muligheder for at påvirke deres egen arbejdssituation er gode eller meget gode, svarer 38%, at de dagligt eller flere gange om ugen løser opgaver, der ikke er en del af deres arbejdsområde. Blandt dem, der oplever, at de har dårlige eller meget dårlige muligheder for at påvirke deres arbejdssituation, er det hele 61%, der dagligt eller flere gange om ugen løser opgaver udenfor deres ansvarsområde.

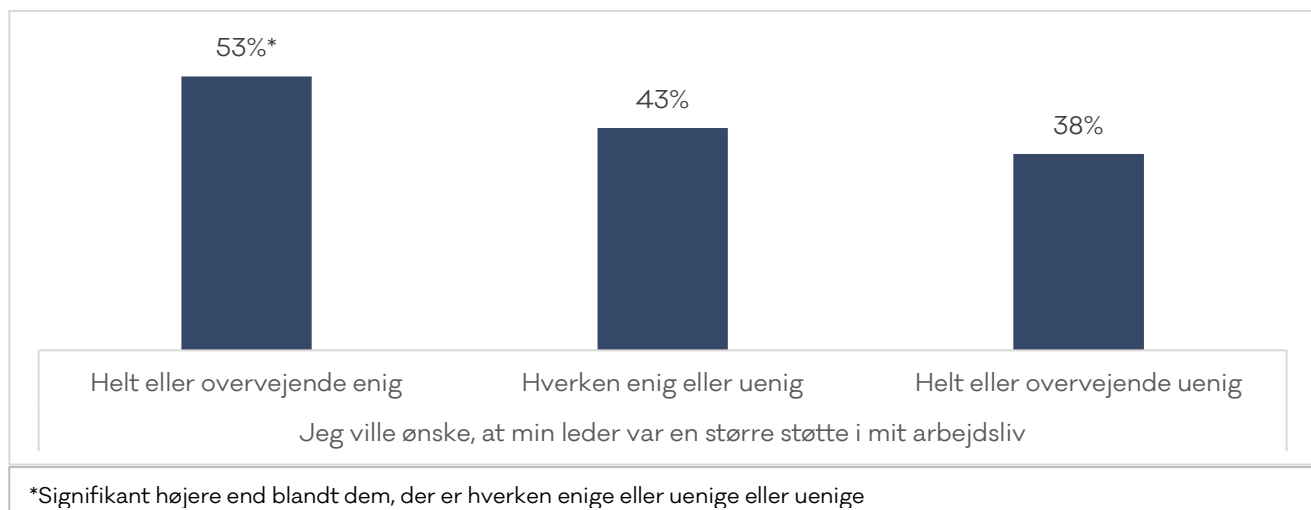
FIGUR 19. ANDELEN, DER HVER DAG ELLER FLERE GANGE OM UGEN LØSER OPGAVER, DER IKKE ER EN DEL AF DERES ANSVARSOMRÅDE, OPDELT PÅ OPLEVELSEN AF AT KUNNE PÅVIRKE SIN ARBEJDSITUATION



**Lederstøtte betyder, at man i højere grad kan udlade at arbejde uden for sit eget ansvarsområde**

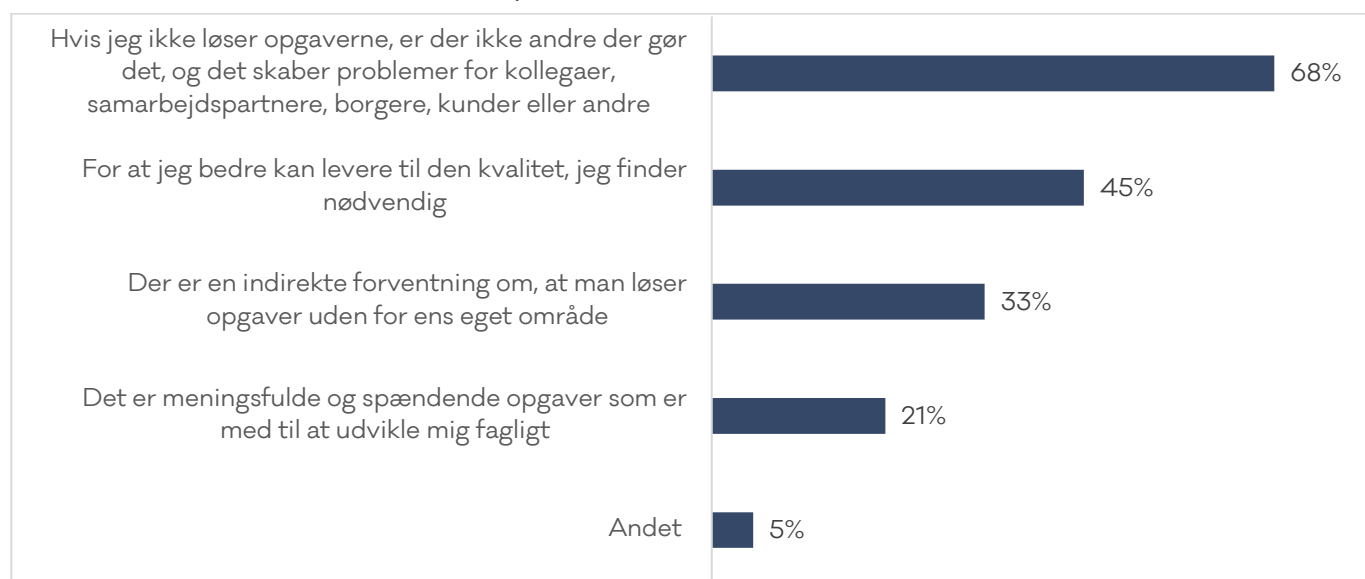
Figur 20 viser, at blandt dem, der er enige eller helt enige i, at de ville ønske, at deres leder var en større støtte i arbejdslivet, løser godt halvdelen (53 %) dagligt eller flere gange om ugen opgaver, der ligger uden for deres ansvarsområde. Blandt dem, der ikke er enige i, at de ville ønske af deres leder, var en større støtte, er det signifikant lavere, nemlig 38%, der dagligt eller ugentlig løser opgaver uden for deres ansvarsområde.

FIGUR 20. ANDELEN, DER HVER DAG ELLER FLERE GANGE OM UGEN LØSER OPGAVER, DER IKKE ER EN DEL AF DERES ANSVARSOMRÅDE, OPDELT PÅ OM MAN VILLE ØNSKE, AT ENS LEDER VAR EN STØRRE STØTTE I ARBEJDSLIVET



De, der har svaret flere gange om måneden eller oftere, er blevet spurgt, hvorfor de løser de ekstra arbejdsopgaver. Det var muligt at vælge flere svar. Det mest hyppige svar er, at hvis de ikke selv løser opgaverne, er der ikke andre, som gør det. Mere end to ud af tre (68 %) svarer dette. Herudover svarer tæt på halvdelen (45 %) "For at jeg bedre kan levere til den kvalitet, jeg finder nødvendig", en ud af tre (33 %) svarer "Der er en indirekte forventning om, at man løser opgaver uden for ens eget område", og en ud af fem (21 %) svarer "Det er meningsfulde opgaver, som er med til at udvikle mig fagligt".

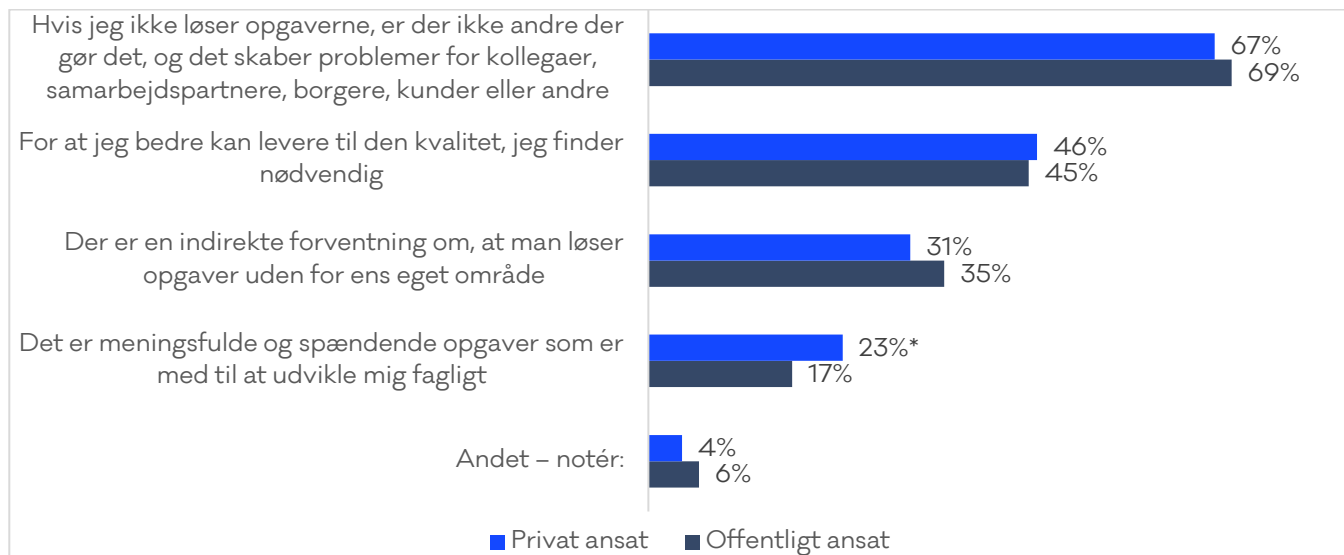
**FIGUR 21. HVAD ER ÅRSAGERNE TIL, AT DU LØSER DISSE ARBEJDSOPGAVER?**



Figur 22 viser de angivne årsager til, at ansatte løser de ekstra arbejdsopgaver opdelt på sektorer. Der er meget få forskelle mellem privat- og offentligt ansatte, men lidt flere privatansatte (23 %) end offentligt ansatte (17 %) løser opgaverne, fordi de er meningsfulde og spændende.



**FIGUR 22. HVAD ER ÅRSAGERNE TIL, AT DU LØSER DISSE ARBEJDSOPGAVER? OPDELT PÅ SEKTOR**



\*Signifikant højere blandt privat ansatte end blandt offentligt ansatte

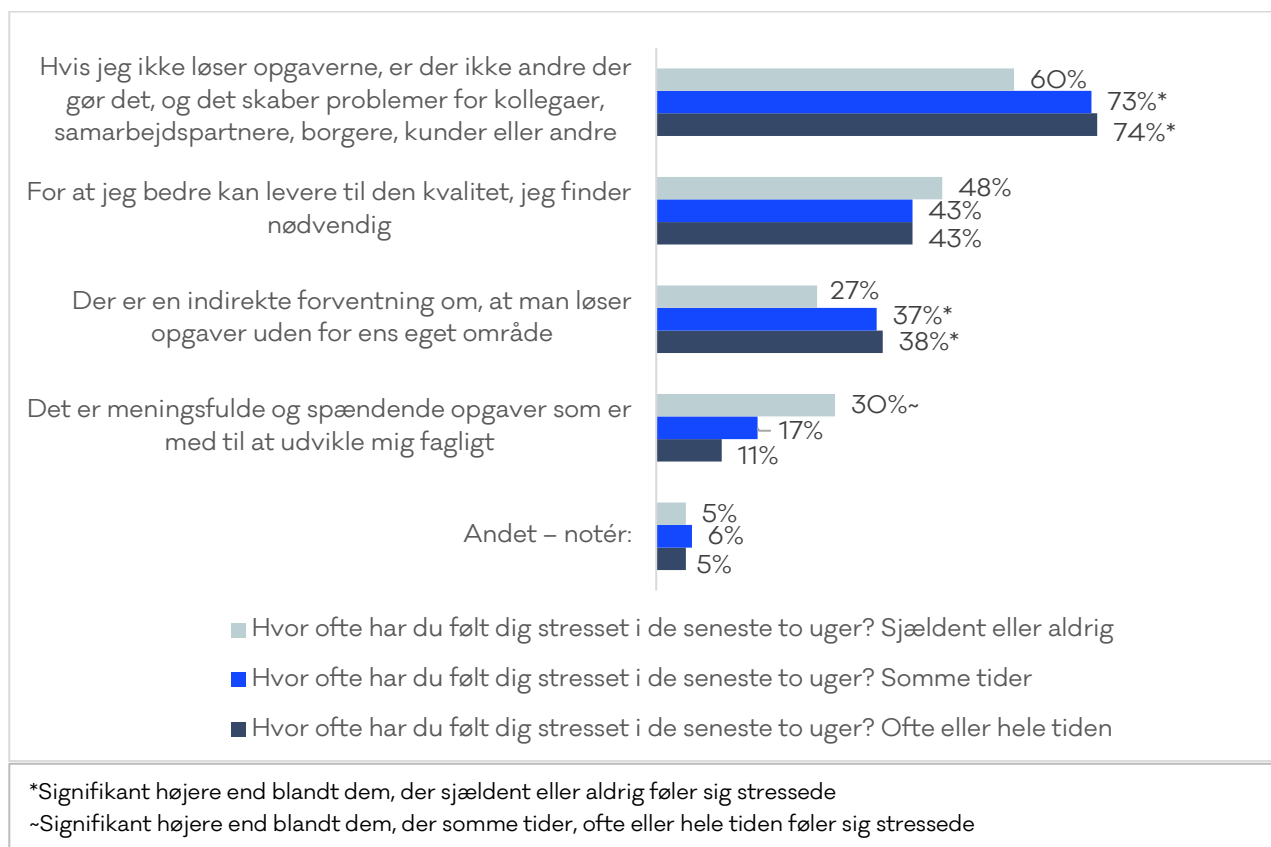
### Højere stressniveau og ekstra arbejdsopgaver hænger sammen

Vi har undersøgt sammenhængen mellem årsagerne til, at man løser ekstra arbejdsopgaver og oplevet stressniveau. Resultaterne fremgår af figur 23. Blandt dem, der ofte, hele tiden eller somme tider har følt sig stressede de seneste to uger, svarer næsten tre ud af fire (hhv. 73 og 74%), at de løser opgaverne, fordi der ikke er andre, der gør det. Til sammenligning er der signifikant færre (60 %) af dem, som sjældent eller aldrig føler sig stressede, som giver dette svar.

Blandt dem, der ofte, hele tiden eller somme tider har følt sig stressede de seneste to uger, svarer næsten to ud af fem (hhv. 37 og 38%), at der er en indirekte forventning om, at man løser opgaver uden for ens eget område. Signifikant færre (27 %) giver dette svar blandt personer, som sjældent eller aldrig har følt sig stressede i de seneste to uger.

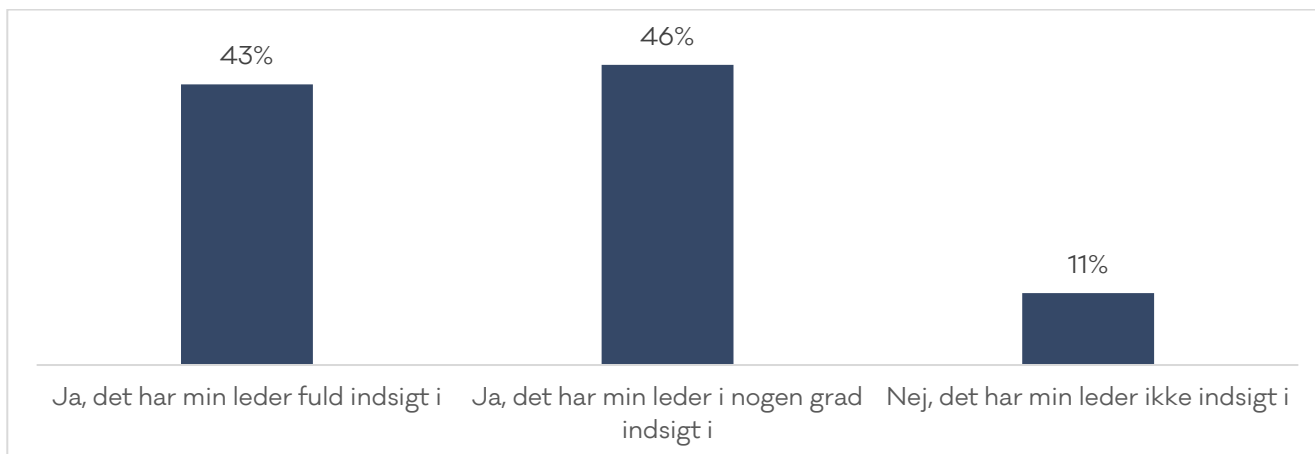
Endelig fremgår det, at kun en ud af ti (11 %) i gruppen, som ofte eller hele tiden har følt sig stressede de sidste to uger, påtager sig ekstra opgaver, fordi de er meningsfulde og spændende. Det er en signifikant lavere andel sammenlignet med gruppen, som sjældent eller aldrig har følt sig stressede i de seneste to uger. Her er det hele tre ud af ti (30 %), som påtager ekstra sig opgaver, fordi de er spændende. 17 % giver samme svar i gruppen, som har følt sig stressede somme tider i løbet af de to sidste uger, men det er ikke signifikant forskelligt fra de to andre grupper.

FIGUR 23. HVAD ER ÅRSAGERNE TIL, AT DU LØSER DISSE ARBEJDSOPGAVER OG STRESS



Figur 24 handler om, hvorvidt ledere har kendskab til, at ansatte løser arbejdsopgaver, som ikke er en del af deres ansvarsområde, deres stilling, eller deres formelle opgave. Lidt mere end to ud af fem (43 %) svarer "Ja, det har min leder fuld indsigt i", lidt under halvdelen (46 %) svarer "Ja, det har min leder i nogen grad indsigt i", og en ud af ti (11 %) svarer "Nej, det har min leder ikke indsigt i".

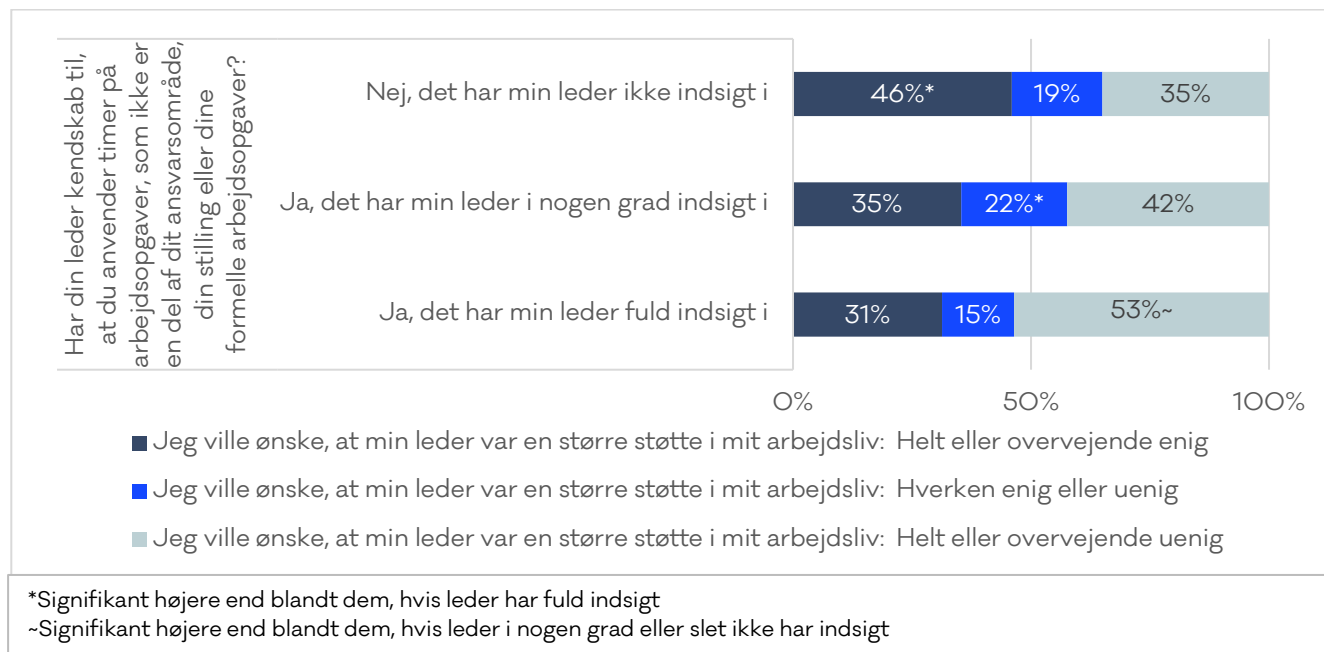
FIGUR 24. HAR DIN LEDER KENDSKAB TIL, AT DU ANVENDER TIMER PÅ ARBEJDSOPGAVER, SOM IKKE ER EN DEL AF DIT ANSVARSOMRÅDE, DIN STILLING ELLER DINE FORMELLE ARBEJDSOPGAVER?



#### Leders manglende indsigt i ekstraopgaver hænger sammen med ønsker om større lederstøtte

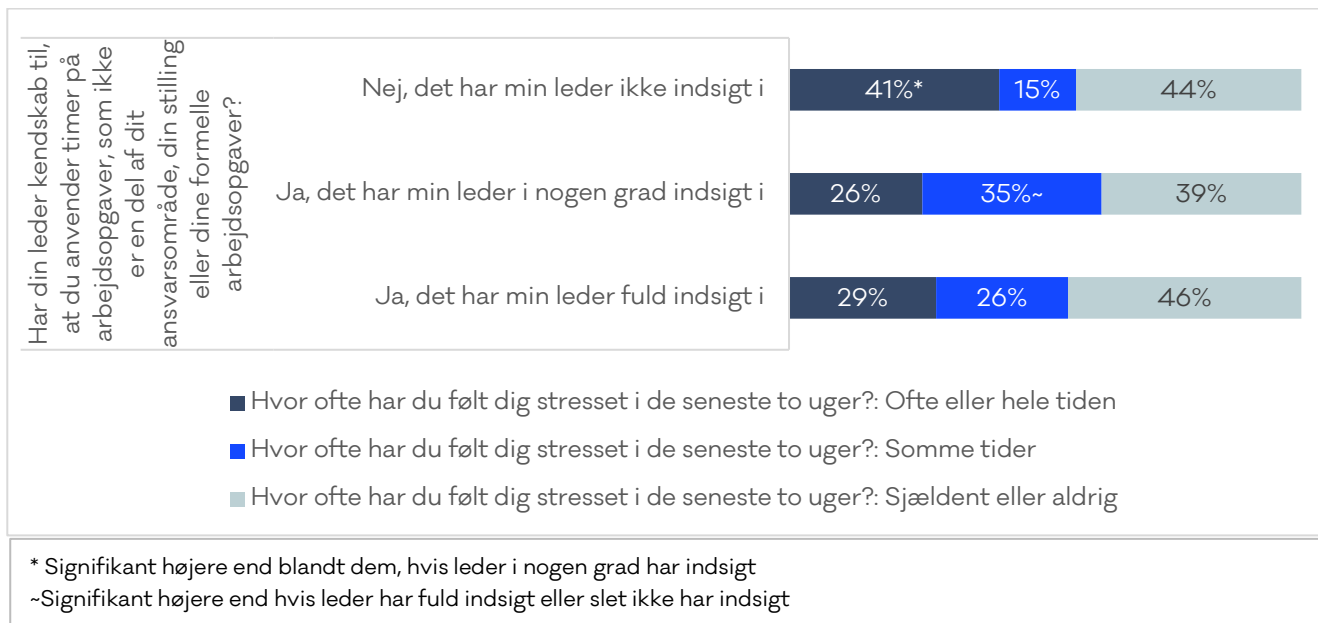
Figur 25 viser sammenhængen mellem, om ens leder har kendskab til ens ekstra arbejdsopgaver, og hvorvidt man ville ønske, at ens leder var en større støtte i sit arbejdsliv. Blandt dem, som angiver, at deres leder ikke har indsigt i de opgaver, de påtager sig uden for deres ansvarsområde, er lidt under halvdelen (46 %) overvejende eller helt enige i, at de ville ønske, at deres leder var en større støtte i deres arbejdsliv. Det er en signifikant større andel sammenlignet med de to grupper, som svarer, at deres leder har fuld indsigt eller i nogen grad har indsigt. I gruppen, som svarer, at deres leder har fuld indsigt i deres ekstra arbejdsopgaver, er lidt mindre end en ud af tre (31 %) overvejende eller helt enige i, at de ville ønske, at deres leder var en større støtte i deres arbejdsliv. Lidt mere end en ud af tre (35 %) er overvejede eller helt enige i, at de ville ønske, at deres leder var en større støtte arbejdsliv blandt personer, som svarer, at deres leder i nogen grad har indsigt i deres ekstra arbejdsopgaver.

**FIGUR 25. JEG VILLE ØNSKE, AT MIN LEDER VAR EN STØRRE STØTTE I MIT ARBEJDSLIV FORDELT PÅ OM LEDEREN HAR KENDSKAB TIL ARBEJDSOPGAVER UDEN FOR ANSVARSOMRÅDE**



**Leders kendskab til ekstra arbejdsopgaver betyder at færre føler sig stressede ofte eller hele tiden**  
 Figur 26 viser sammenhængen mellem, hvorvidt ens leder har kendskab til ens ekstra arbejdsopgaver og oplevet stress. Blandt dem, som angiver, at deres leder ikke har indsigt i de opgaver, de påtager sig uden for deres ansvarsområde, har to ud af fem (41 %) ofte eller hele tiden været stresset over de seneste to uger. Det er en signifikant større andel sammenlignet med de to grupper, som svarer, at deres leder har fuld indsigt, eller i nogen grad har indsigt. I gruppen, hvor lederne har fuld indsigt, svarer tre ud af ti (29 %), at de ofte eller hele tiden har været stressede, og en ud af fire (26 %) af dem, som har ledere, der i nogen grad har indsigt, svarer, at de ofte eller hele tiden har været stressede over de seneste to uger.

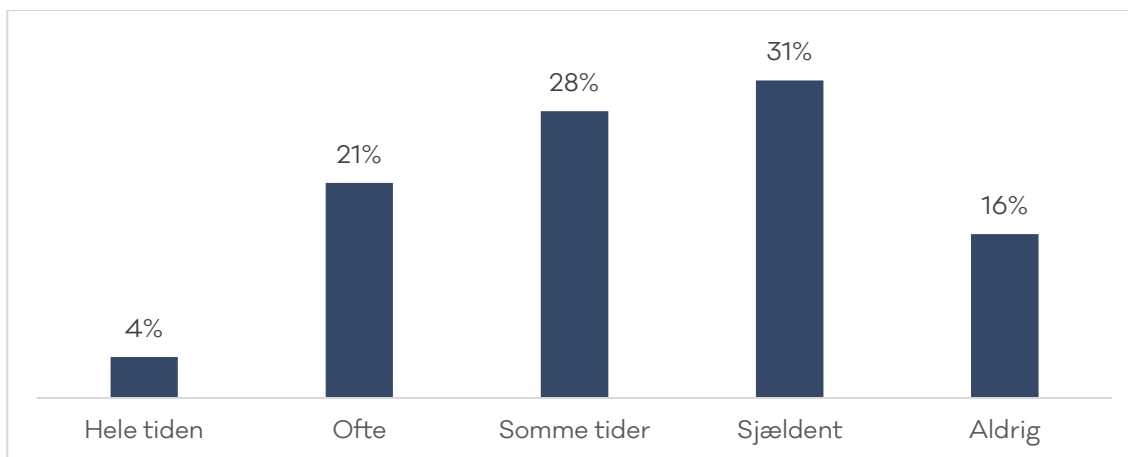
FIGUR 26. ANDELEN MED STRESS, FORDELT PÅ OM LEDER HAR INDSIGT I ARBEJDE MED OPGAVER, DER IKKE ER UNDER ENS ANSVARSOMRÅDER



## Stress

Figur 27 omhandler stressniveauet blandt ansatte. Det fremgår, at en ud af fire (25 %) har følt sig stresset ofte (21 %) eller hele tiden (4 %) i løbet af de sidste to uger. Herudover svarer lidt mere end en ud af fire (28 %), at de sommetider har følt sig stresset i de seneste to uger. Endelig svarer lidt under halvdelen (47 %), at de sjældent (31 %) eller aldrig (16 %) har følt sig stresset over de seneste to uger.

FIGUR 27. HVOR OFTE HAR DU FØLT DIG STRESSET I DE SENESTE TO UGER?



## Metode

Data er indsamlet af Megafon for Djøf. Målgruppen er ansatte over 18 år i den private eller offentlige sektor i virksomheder med mindst ti ansatte. Der er svar fra 1516 i målgruppen. Dataindsamling løb fra 13. til 18. oktober og var internetbaseret. Data er vejlet på køn, geografisk område og alder.

# Djøf

Djøf

Gothersgade 133  
1123 København K  
33 95 97 00

[djoef@djoef.dk](mailto:djoef@djoef.dk)  
[djoef.dk](http://djoef.dk)