

Ansatte med høj fleksibilitet er mindre stressede og har bedre balance i arbejdslivet



Introduktion

Medarbejdere med høj fleksibilitet i jobbet har et arbejdsliv med bedre balance og mindre stress. Det viser Djøfs nye stressundersøgelse blandt medlemmer i arbejde. Resultaterne peger på en tydelig sammenhæng: Jo mere fleksibilitet medlemmerne oplever i deres job, desto sjældnere oplever de stress, og desto oftere vurderer de, at de har en god balance mellem arbejdsliv og privatliv. Derfor er fremme af et mere fleksibelt arbejdsliv også et vigtigt tema for Djøf i de forestående overenskomstforhandlinger på det offentlige område.

Tallene understreger i høj grad fleksibilitet som en helt central nøgle til at reducere arbejdsbetinget stress og fremme trivsel og balance i arbejdslivet.

Undersøgelsen er gennemført blandt 29.441 medlemmer, hvoraf 5.303 har svaret, svarende til en svarprocent på 18. Data er indsamlet i perioden 27. maj til 24. juni 2025.

Analysen viser

- Hver syvende ansat (14 %) vil i høj eller meget høj grad beskrive sig selv som stresset i hverdagen. Kun 13 % angiver, at de slet ikke er stressede.
- Hver fjerde (26 %) har følt sig stresset hele tiden eller ofte baseret på de sidste to uger.
- 6 % oplever fysiske- og 12 % oplever psykiske stresssymptomer hele tiden eller det meste af tiden.
- To ud af tre (68 %) oplever i høj grad at have den fleksibilitet i arbejdet, de har brug for. 23 % oplever det kun i nogen grad, mens hver tiende (10 %) svarer 'i mindre grad' eller 'slet ikke'.
- Personer med lav fleksibilitet oplever oftere at være stressede. 28 % med lav fleksibilitet beskriver i høj eller meget høj grad sig selv som stressede i hverdagen overfor 7 % af dem med høj fleksibilitet.
- Næsten halvdelen (45 %) af de ansatte, som oplever en lav grad af fleksibilitet i arbejdet, har hele tiden eller ofte følt sig stresset de sidste to uger sammenholdt med 17 % af dem, som har høj fleksibilitet.
- 11 % med lav fleksibilitet oplever fysiske stresssymptomer hele eller det meste af tiden, mens det kun gælder 3 % med høj fleksibilitet. 23 % med lav fleksibilitet har psykiske stresssymptomer hele eller det meste af tiden sammenholdt med 7 % blandt ansatte med høj fleksibilitet.
- For over halvdelen (54 %) er arbejde en primær kilde til stress. For 7 % er det kun privatlivet. For 38 % er det en kombination af arbejde og privatliv. Flere ansatte med lav grad af fleksibilitet i arbejdet peger på arbejdet som den vigtigste kilde til deres stress (63 %) i forhold til dem med høj grad af fleksibilitet (50 %).
- 54 % angiver, at de i høj grad har en god balance mellem arbejds- og privatliv. Knap hver tredje (33 %) synes det kun i nogen grad og 13 % oplever det i mindre grad eller slet ikke.
- Der er markante forskelle mellem personer med henholdsvis lav og høj grad af fleksibilitet i arbejdet og oplevelsen af balance mellem arbejds- og privatliv. 71 % af dem med lav fleksibilitet synes kun i nogen grad, i mindre grad eller slet ikke at have en god work-life balance. For ansatte med høj grad af fleksibilitet, er det 31 %, der svarer således.

Djøf mener

- Djøfs undersøgelse viser tydeligt, at fleksibilitet i arbejdslivet er en vigtig nøgle til at fremme trivsel og forebygge arbejdsbetinget stress. Det er et stærkt signal til arbejdsgivere og politikere om, at fleksibilitet ikke skal betragtes som en luksus – det er en forudsætning for et bæredygtigt arbejdsliv.
- Større fleksibilitet i arbejdslivet bliver et meget vigtigt tema for Djøf ved de kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område. Fleksibilitet handler om alt fra mere familievenlige arbejdsvilkår og fleksibel arbejdstid til bedre muligheder for hjemmearbejde samt en rimelig håndtering af merarbejde. Arbejdsgiverne må forstå, at fleksible vilkår i arbejdslivet er et afgørende konkurrenceparameter for at holde på medarbejdere.
- Fleksibilitet kan dog ikke stå alene. Fleksible vilkår kan ikke kompensere for, at arbejdsintensiteten er usund høj eller opgavepresset er alt for stort. Derfor er det et klart ledelsesansvar at sikre balance mellem opgaver og ressourcer, så fleksible vilkår ikke opleves som et skjult krav om at løse mere uden ekstra tid.

Indhold

Resultater	6
Hver syvende ansat føler sig i høj eller meget høj grad stresset	6
Omtrent hver tiende oplever i mindre grad eller slet ikke at have den nødvendige fleksibilitet i deres arbejde	7
Oplevelser af stress er langt mere udbredte blandt personer med lav fleksibilitet	7
Arbejde er den vigtigste kilde til stress for over halvdelen, som har følt sig stresset i de seneste to uger	13
Arbejde er især den vigtigste kilde til stress for folk med lav fleksibilitet i deres arbejdsliv	13
Mere end hver femte oplever, at de i nogen grad, i mindre grad eller slet ikke har en god balance mellem arbejde og privatliv	14
Langt flere med lav fleksibilitet i arbejdslivet oplever en dårlig balance mellem arbejde og privatliv	15
To ud af fem oplever ikke at have de tilstrækkelige beføjelser i forhold til deres ansvar	16
Metode	17

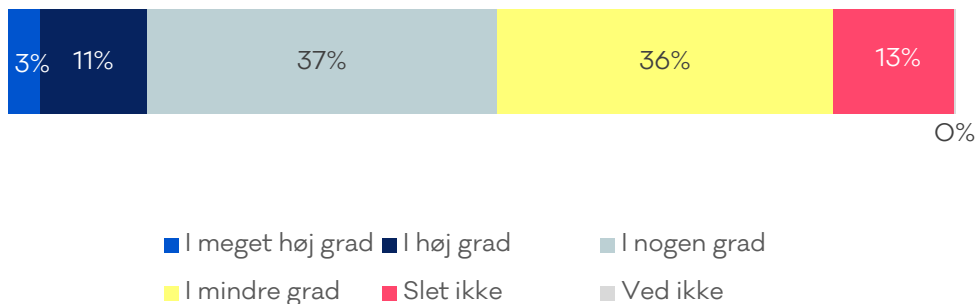
Resultater

Hver syvende ansat føler sig i høj grad stresset

Figur 1 viser, hvordan medlemmerne fordeler sig på spørgsmålet om, i hvilken grad de vil beskrive sig selv som stressede i hverdagen.

Godt hver syvende (14 %) føler sig i høj (11 %) eller meget høj grad (3 %) stressede, 37 % oplever stress i nogen grad, 36 % i mindre grad, mens 13 % slet ikke føler sig stressede.

Figur 1: I hvilken grad vil du beskrive dig selv som stresset i hverdagen?



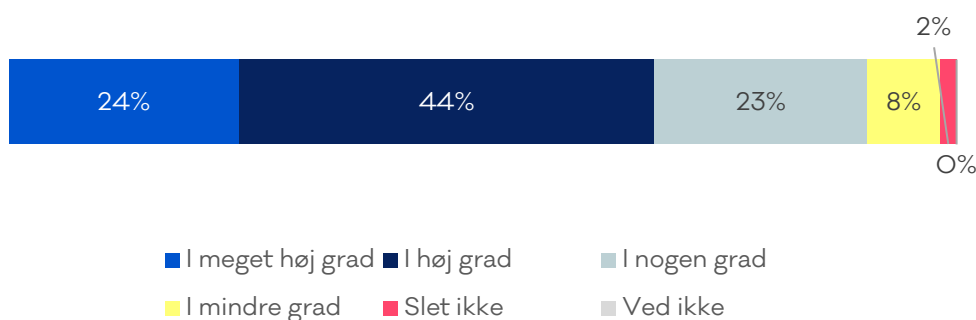
Note: N = 5.303

Hver tiende oplever i mindre grad eller slet ikke at have den nødvendige fleksibilitet i deres arbejde

I undersøgelsen er respondenterne blevet spurgt til, i hvilken grad de oplever at have den fleksibilitet, de har brug for i deres arbejde.

Af figur 2 fremgår det, at to ud af tre (68 %) i høj grad (44 %) eller i meget høj grad (24 %) oplever at have den nødvendige fleksibilitet. 23 % svarer, at de i nogen grad oplever fleksibilitet, mens hver tiende (10 %) i mindre grad (8 %) eller slet ikke (2 %) oplever det.

Figur 2: I hvilken grad oplever du, at du har den fleksibilitet, du har brug for i dit arbejde?



Note: N = 1.314

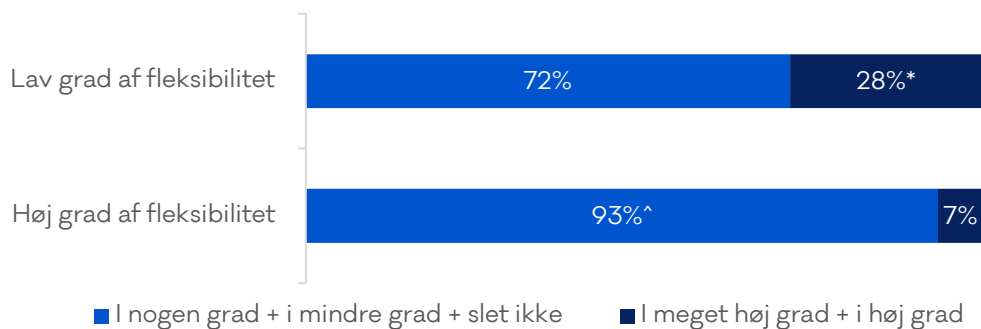
Oplevelser af stress er langt mere udbredte blandt personer med lav fleksibilitet

Undersøgelsen peger på, at der er en sammenhæng mellem oplevet fleksibilitet i arbejdet og stressniveau i hverdagen.

Som det illustreres i figur 3, svarer knap tre ud af ti (28 %) af dem, der oplever lav grad af fleksibilitet i arbejdet, at de i høj eller meget høj grad føler sig stressede i hverdagen, hvilket er signifikant flere end blandt de ansatte, der oplever høj grad af fleksibilitet (7 %).

Omvendt svarer 93 % af dem, der oplever høj fleksibilitet i deres arbejde, at de kun i nogen grad, i mindre grad eller slet ikke føler sig stressede. Blandt dem med lav fleksibilitet er andelen markant lavere (72 %). Forskellen er signifikant.

Figur 3: I hvilken grad vil du beskrive dig selv som stresset i hverdagen?



Note: Lav grad af fleksibilitet (N = 418); Høj grad af fleksibilitet (N = 892).

Opdelingen i grad af fleksibilitet er baseret på besvarelserne af spørgsmålet "I hvilken grad oplever du, at du har den fleksibilitet, du har brug for i dit arbejde?". Respondenter, der svarer "I meget høj grad" eller "I høj grad" er kategoriseret som "Høj grad af fleksibilitet", mens dem, der svarer "I nogen grad", "I mindre grad" eller "Slet ikke" er kategoriseret som "Lav grad af fleksibilitet".

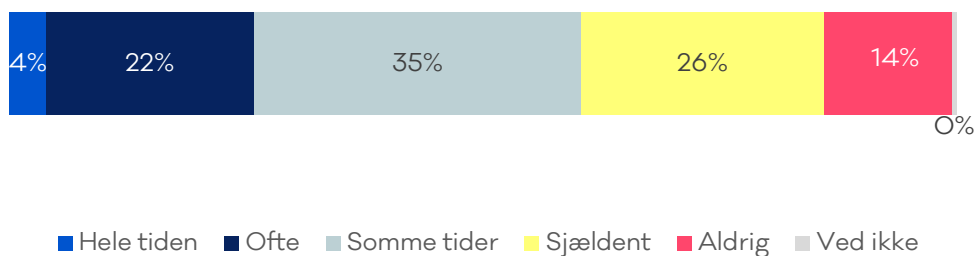
* Signifikant flere end dem med høj grad af fleksibilitet i arbejdslivet

^ Signifikant flere end dem med lav grad af fleksibilitet i arbejdslivet

Figur 4 viser, hvor ofte respondenterne har følt sig stressede i de sidste to uger.

Omkring hver fjerde (26 %) svarer, at de har følt sig stressede hele tiden (4 %) eller ofte (23 %). 35 % angiver, at de sommetider har følt sig stressede, mens 26 procent sjældent har gjort det. 14 procent svarer 'aldrig'.

Figur 4: Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?

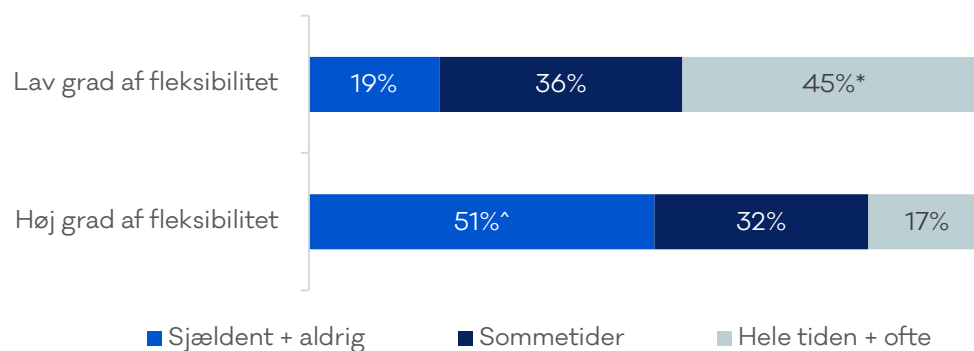


Note: N = 5.303

Resultaterne peger på, at ansatte med lav fleksibilitet i arbejdet oplever væsentligt mere stress end dem med høj fleksibilitet.

Figur 5 viser, at 45 % af dem med lav fleksibilitet har følt sig stressede hele tiden eller ofte, mens det kun gælder 17 % blandt dem med høj fleksibilitet. Omvendt angiver halvdelen af ansatte med høj fleksibilitet (51 %), at de sjældent eller aldrig har følt sig stressede, hvilket er mere end dobbelt så mange som blandt dem med lav fleksibilitet (19 %). Forskellene er signifikante.

Figur 5: Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?



Note: Lav grad af fleksibilitet (N = 416); Høj grad af fleksibilitet (N = 889).

* Signifikant flere end dem med høj grad af fleksibilitet i arbejdslivet

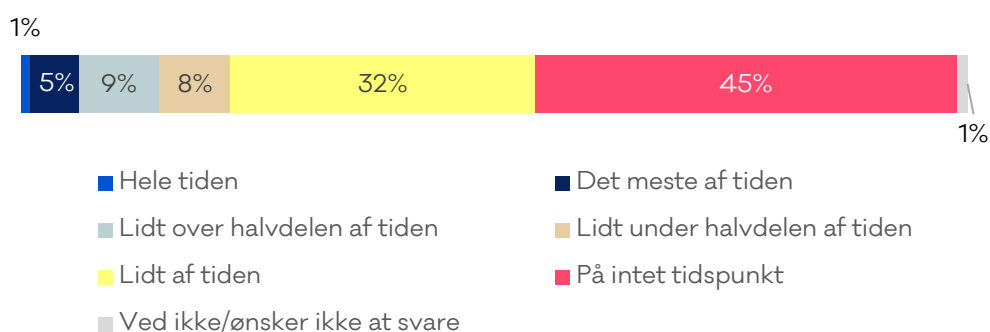
^ Signifikant flere end dem med lav grad af fleksibilitet i arbejdslivet

Fysiske og psykiske symptomer på stress

Figur 6 viser, i hvilket omfang respondenterne har oplevet fysiske symptomer på stress inden for de seneste to uger.

6 % af respondenterne angiver, at de har oplevet symptomer hele tiden (1 %) eller det meste af tiden (5 %). 9 % oplevede symptomer lidt over halvdelen af tiden, mens 8 % angiver at have haft symptomer lidt under halvdelen af tiden. En tredjedel af (32 %) oplevede symptomer kun lidt af tiden, og næsten halvdelen (45 %) har slet ikke oplevet fysiske symptomer i perioden.

Figur 6: I hvilket omfang har du inden for de seneste to uger oplevet fysiske symptomer på stress? (som fx hjertebanken, hovedpine, svedeture, mavesmerter mv.)



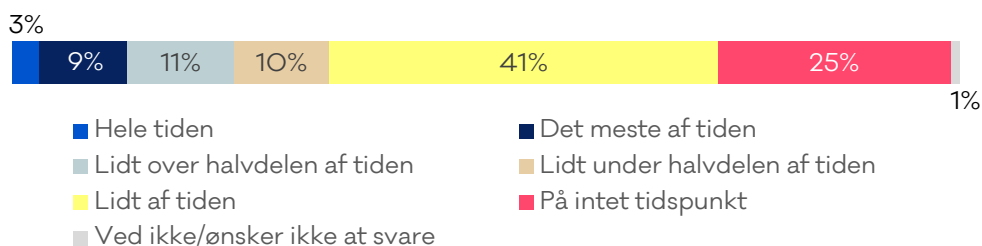
Note: N = 5.285

I undersøgelsen er respondenterne også blevet spurgt ind til, hvorvidt de har oplevet psykiske symptomer på stress.

Figur 7 viser fordelingen, hvor en lille andel har haft symptomer hele tiden (3 %), mens 9 % har oplevet dem det meste af tiden. 11 % har haft symptomer lidt over halvdelen af tiden, og 10 % lidt under halvdelen af tiden.

41 % angiver at have oplevet symptomer lidt af tiden, mens 25 % slet ikke har haft psykiske stresssymptomer.

Figur 7: I hvilket omfang har du inden for de seneste to uger oplevet psykiske symptomer på stress? (som fx nedsat humør, rastløshed, hukommelses- eller koncentrationsbesvær, aggressivitet, irritabilitet mv.)

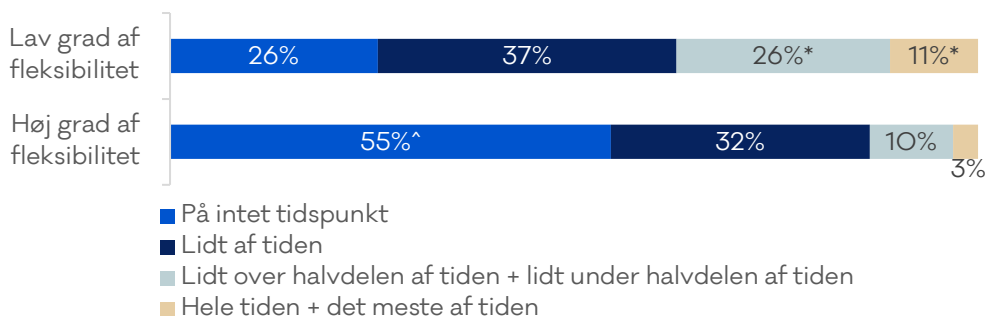


Note: N = 5.283

Resultaterne fra undersøgelsen viser, at oplevelsen af fysiske stresssymptomer varierer afhængigt af graden af fleksibilitet i arbejdet (figur 8). 11 % af dem med lav fleksibilitet oplever symptomer hele tiden eller det meste af tiden, mens det kun gælder 3 % af dem med høj fleksibilitet.

En fjerdedel (26 %) af de ansatte med lav fleksibilitet oplever symptomer lidt over eller lidt under halvdelen af tiden mod 10 % af dem med høj fleksibilitet. 37 % med lav fleksibilitet og 32 % med høj fleksibilitet angiver at have symptomer lidt af tiden. Omvendt angiver 55 % af de ansatte med høj fleksibilitet og kun 26 % af de ansatte med lav fleksibilitet, at de slet ikke har oplevet fysiske symptomer i de seneste to uger.

Figur 8: I hvilket omfang har du inden for de seneste to uger oplevet fysiske symptomer på stress? (som fx hjertebanken, hovedpine, svedeture, mavesmerter mv.)



Note: Lav grad af fleksibilitet (N = 411); Høj grad af fleksibilitet (N = 882).

* Signifikant flere end dem med høj grad af fleksibilitet i arbejdslivet

^ Signifikant flere end dem med lav grad af fleksibilitet i arbejdslivet

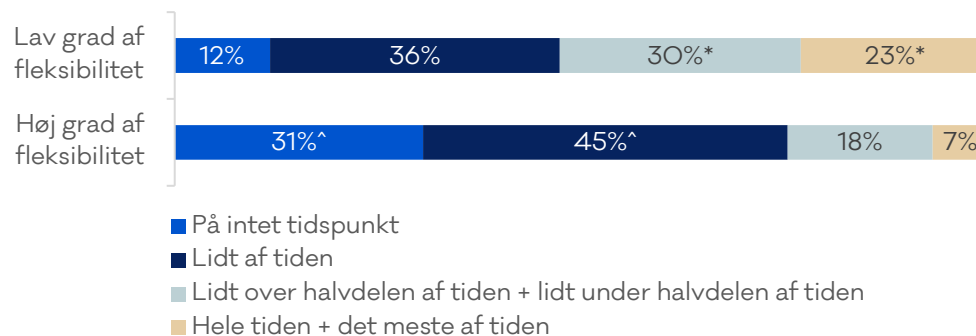
Oplevelsen af psykiske stresssymptomer varierer også med graden af fleksibilitet i arbejdet (figur 9).

Blandt ansatte med lav fleksibilitet svarer 23 %, at de har oplevet symptomer hele tiden eller det meste af tiden de seneste to uger. I gruppen med høj fleksibilitet er andelen markant lavere (7 %). Når det gælder symptomer lidt over eller lidt under halvdelen af tiden, svarer 30 % med lav fleksibilitet ja til dette, mens det gælder 18 % med høj fleksibilitet.

45 % blandt dem med høj fleksibilitet mod 36 % blandt dem med lav fleksibilitet oplever symptomer lidt af tiden.

Endelig er der også stor forskel på, hvor mange der slet ikke har oplevet symptomer. 31 % i gruppen med høj fleksibilitet svarer, at de på intet tidspunkt i de seneste to uger har oplevet symptomer, mens det kun gælder 12 % blandt dem med lav fleksibilitet. Forskellene er signifikante.

Figur 9: I hvilket omfang har du inden for de seneste to uger oplevet psykiske symptomer på stress? (som fx nedsat humør, rastløshed, hukommelses- eller koncentrationsbesvær, aggressivitet, irritabilitet mv.)



Note: Lav grad af fleksibilitet (N = 408); Høj grad af fleksibilitet (N = 885).

* Signifikant flere end dem med høj grad af fleksibilitet i arbejdslivet

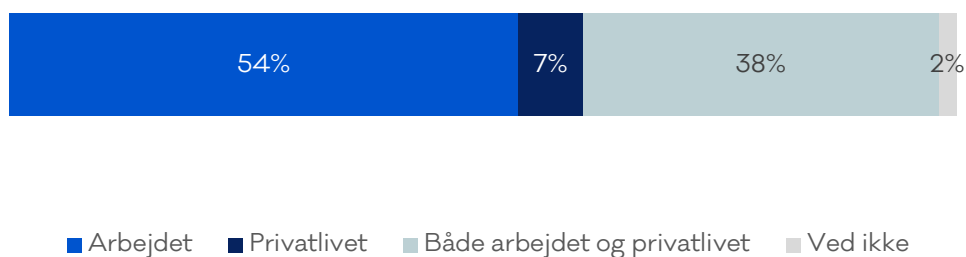
^ Signifikant flere end dem med lav grad af fleksibilitet i arbejdslivet

Arbejde er den vigtigste kilde til stress for over halvdelen, som har følt sig stresset i de seneste to uger

I undersøgelsen har vi også spurgt respondenterne om, hvad de vurderer som den vigtigste kilde til deres stress.

Mere end halvdelen (54 %) peger på arbejdet som den primære årsag. 38 % oplever, at stressen skyldes både arbejdet og privatlivet, mens 7 % udelukkende forbinder deres stress med privatlivet. Resultaterne ses i figur 10.

Figur 10: Hvad var den vigtigste kilde til din stress?



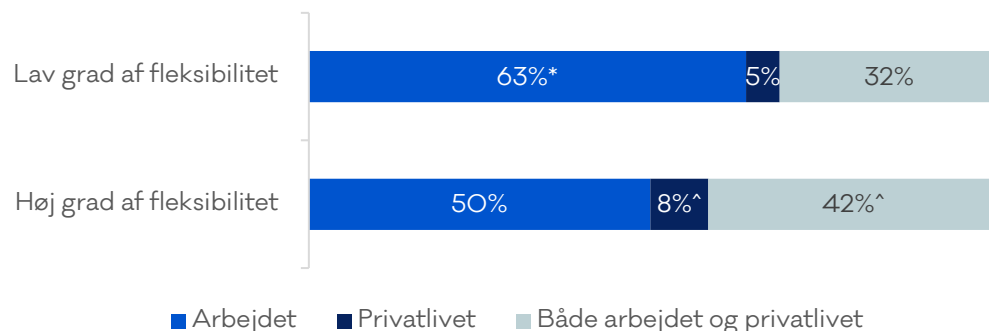
Note: Kun dem, som har følt stress sjældent, sommetider, ofte eller hele tiden de sidste to uger.
N = 4.557

Arbejde er især den vigtigste kilde til stress for folk med lav fleksibilitet i deres arbejdsliv

Figur 11 viser forskelle i, hvad respondenterne angiver som den vigtigste kilde til stress fordelt på, om de oplever lav eller høj grad af fleksibilitet i arbejdet. Resultaterne indikerer, at der er signifikant flere personer med lav grad af fleksibilitet i arbejdet, som peger på arbejdet, som deres primære stresskilde (63 %) holdt op imod personer med høj grad af fleksibilitet (50 %).

Omvendt er der signifikant flere personer med høj fleksibilitet, der svarer enten 'Privatlivet' (8 %) eller en kombination af både arbejdslivet og privatlivet (42 %) sammenholdt med de øvrige (5 %) og (32 %).

Figur 11: Hvad var den vigtigste kilde til din stress?



Note: Kun dem, som har følt stress sjældent, sommetider, ofte eller hele tiden de sidste to uger. Lav grad af fleksibilitet (N = 394); Høj grad af fleksibilitet (N = 706).

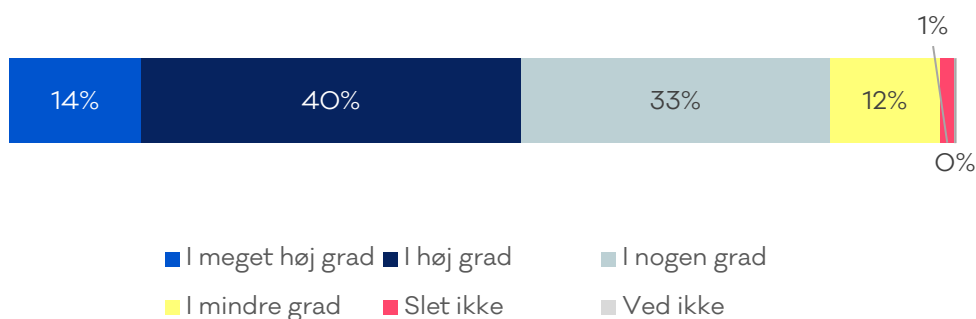
* Signifikant flere end dem med høj grad af fleksibilitet i arbejdslivet

^ Signifikant flere end dem med lav grad af fleksibilitet i arbejdslivet

Mere end hver femte oplever, at de i nogen grad, i mindre grad eller slet ikke har en god balance mellem arbejde og privatliv

Undersøgelsen belyser, hvordan respondenterne vurderer deres generelle balance mellem arbejde og privatliv. Her viser resultaterne illustreret i figur 12, at 54 % i meget høj grad (14 %) eller i høj grad (40 %) oplever, at de har en god balance. Derudover vurderer mere end hver femte (46 %), at de i nogen grad (33 %), i mindre grad (12 %) eller slet ikke (1 %) har en god balance mellem arbejde og privatliv.

Figur 12: I hvilken grad har du generelt en god balance mellem arbejde og privatliv?



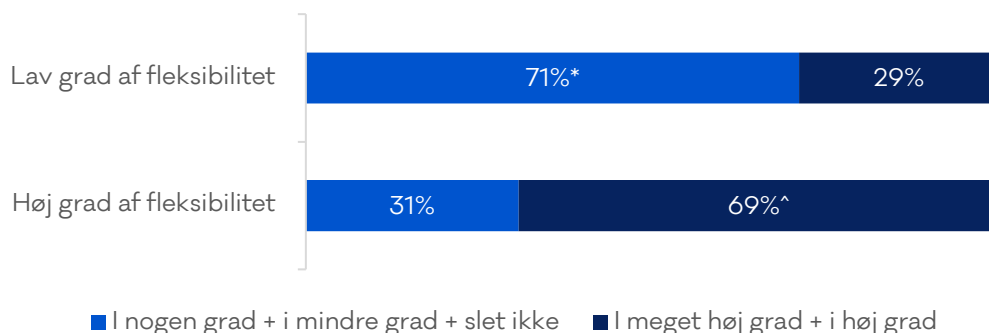
Note: N = 5.293

Langt flere med lav fleksibilitet i arbejdslivet oplever en dårlig balance mellem arbejde og privatliv

Figur 13 viser, hvordan oplevelsen af balance mellem arbejde og privatliv varierer med graden af fleksibilitet i arbejdet.

Blandt dem med høj fleksibilitet oplever 69 % i meget høj eller høj grad, at de har en god balance, mens det kun gælder 29 % af dem med lav fleksibilitet. Omvendt angiver 71 % af personer med lav fleksibilitet, at de kun i nogen grad, i mindre grad eller slet ikke oplever en god balance, mod 31 % blandt dem med høj fleksibilitet. Tallene indikerer dermed en tydelig sammenhæng mellem fleksibilitet i arbejdet og oplevet balance mellem arbejde og privatliv.

Figur 13: I hvilken grad har du generelt en god balance mellem arbejde og privatliv?



Note: Lav grad af fleksibilitet (N = 416); Høj grad af fleksibilitet (N = 891).

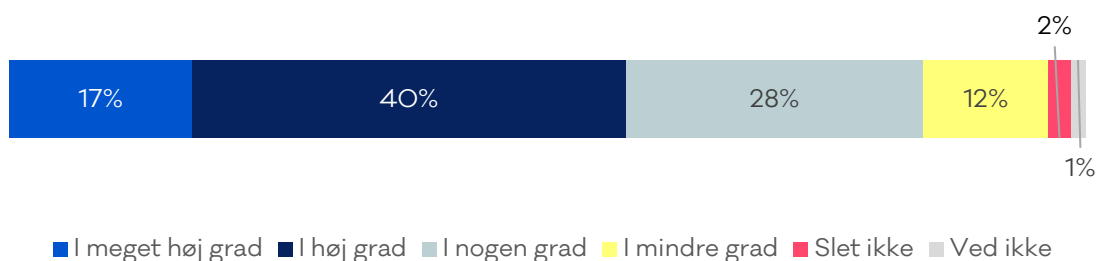
* Signifikant flere end dem med høj grad af fleksibilitet i arbejdslivet

^ Signifikant flere end dem med lav grad af fleksibilitet i arbejdslivet

To ud af fem oplever ikke at have de tilstrækkelige beføjelser i forhold til deres ansvar

Undersøgelsen belyser også, i hvilken grad medarbejdere oplever at have tilstrækkelige beføjelser i forhold til deres arbejdsansvar. Som vist i figur 14, rapporterer næsten tre ud af fem (57 %), at de i meget høj grad (17 %) eller i høj grad (40 %) har tilstrækkelige beføjelser. Omvendt vurderer godt to ud af fem (42 %), at de kun i nogen grad (28 %), i mindre grad (12 %) eller slet ikke (2 %) oplever at have tilstrækkelige beføjelser i forhold til deres ansvar.

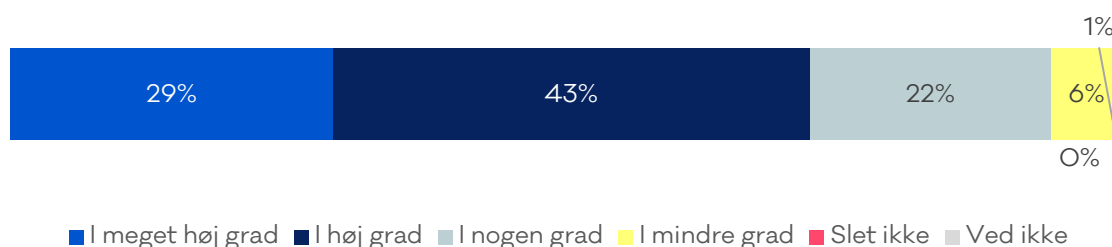
Figur 14: I hvilken grad har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?



Note: N = 1.317

Figur 15 illustrerer, i hvilken grad respondenterne oplever at have indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver. Størstedelen (72 %) angiver, at de i meget høj grad (29 %) eller høj grad (43 %) har indflydelse. Omvendt oplever lidt over hver fjerde respondent (28 %) kun i nogen grad (22 %), i mindre grad (6 %) eller slet ikke (1%) at have indflydelse på, hvordan de udfører deres opgaver.

Figur 15: I hvilken grad har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?



Note: N = 1.315

Metode

Analysen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs medlemmer, som er i arbejde. Undersøgelsen er sendt til en tilfældigt udvalgt gruppe på 29.441 medlemmer, hvoraf 5.303 har svaret. Det giver en svarprocent på 18.

Svarprocenten er lavere blandt mænd, privatansatte og yngre medlemmer. For at tage højde for det skæve bortfald er svarene vægtet efter alder, køn og sektor.

Data er indsamlet i perioden 27. maj til 24. juni 2025. I løbet af perioden har vi sendt tre påmindelser.

For at spare tid for den enkelte respondent er spørgeskemaet delt op i to sektioner: en generel sektion, som alle har udfyldt, og en rutesektion, hvor respondenterne tilfældigt har fået tildelt rute A, B, C eller D. Den generelle sektion består af 12 spørgsmål, mens hver rute indeholder 7-8 spørgsmål. Det betyder, at ingen har svaret på mere end 20 spørgsmål i alt.