

# **Stress og mobning 2010**

**Djøfs undersøgelse af stress i lyset af krisen samt  
mobning blandt erhvervsaktive djøfere**

**Tabelsamling**

**December 2010**

## Indholdsfortegnelse: Djøfs undersøgelse om stress og mobning 2010

Baggrund og metode .....	3
Opsamling på hovedresultater .....	4
Baggrundsoplysninger .....	8
Krisens påvirkning .....	9
Stress og sygdom .....	12
Mobning og anden generende adfærd på arbejdspladsen .....	21
Tiltag på arbejdspladsen .....	26
Konsekvenser af dårligt psykisk arbejdsmiljø .....	29
Sammenhæng mellem arbejdspladsen beredskab og dårligt psykisk arbejdsmiljø .....	32
Tabelindeks .....	33

## Baggrund og metode

Djøfs medlemsundersøgelse af stress og mobning er foretaget som en spørgeskemaundersøgelse sendt ud til et tilfældigt udtræk af erhvervsaktive djøfere i september 2010. Undersøgelsens resultater er baseret på 1563 besvarelser, hvilket giver en svarprocent på 35. Svarene er repræsentative for alle erhvervsaktive djøfere.

Undersøgelsen har to hovedtemaer – hhv. stress i lyset af krisen og mobning blandt djøferne. I forhold til stress har Djøf tidligere gennemført større medlemsundersøgelser i hhv. 2003, 2005 og 2008. Nærværende undersøgelse er en opfølgning på den seneste stress- og balanceundersøgelse fra 2008 men er dels mindre omfattende, dels mere konkret orienteret mod at afdække, hvilken betydning krisen har haft for djøferne (både personligt og på arbejdspladsniveau). I dele af undersøgelsen – navnlig i forhold til afdækning af det generelle stressniveau, stresssymptomer og sygdom – gentages spørgsmål fra tidligere undersøgelser. De steder, hvor sammenligninger bagud i tid har været mulige, er de foretaget.

I forhold til mobning er dette den første mere omfattende undersøgelse af mobning og anden generende adfærd blandt djøferne. Definitionen af mobning samt de konkrete spørgsmål til afdækning af mobning og anden generende adfærd på arbejdspladsen er baseret på tre-dækker spørgeskemaet fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

For begge temaer gælder, at der i undersøgelsen sættes fokus på konsekvenser af dårligt psykisk arbejdsmiljø (herunder stress og mobning), djøfernes vurdering af arbejdspladsens beredskab til håndtering af stress og mobning samt afdækning af, hvilke konkrete tiltag, der evt. har været iværksat til forebyggelse og håndtering af problemerne med det psykiske arbejdsmiljø.

Undersøgelsen er lavet af Djøf i et samarbejde mellem Politisk afdeling (kontaktperson Lisbeth Kjersgård, lik@djoef.dk / tlf.: 33 95 97 13) og Analyse- og strategiafdelingen (kontaktperson Kirstine Nærvig Petersen, knp@djoef.dk / tlf.: 33 95 01 94).

## Opsamling på hovedresultater

### Spørgsmålene omkring krisens betydning viser at:

- 57 pct. af djøferne mener, at deres **arbejdsplads** har været negativt påvirket af de seneste to års økonomiske krise – og lidt flere offentligt end privat ansatte mener, at deres arbejdsplads i høj grad har været negativt påvirket.
- 61 pct. af djøferne har **personligt** været negativt påvirket af krisen. Blandt dem, der har været negativt påvirket, er det typisk manglende lønudvikling (32 pct.), øget arbejdspress (32 pct.) og ringere psykisk arbejdsmiljø (19 pct.), der nævnes.
  - Den personlige krisepåvirkning har været større i den private end i den offentlige sektor, særligt er flere blevet afskediget/varslet afskediget eller har oplevet manglende lønudvikling.
  - Ser man på forskelle mellem ledere og ikke-ledere (dvs. fuldmægtige, konsulenter, lektorer o.lign. uden personaleledelsesansvar<sup>1)</sup>) i hhv. den offentlige og den private sektor, finder vi i den offentlige sektor, at det særligt er ikke-ledere, der har oplevet manglende lønudvikling. Hver femte medarbejder i den offentlige sektor har oplevet manglende karriereudvikling, mens det kun er hver 12. chef. Godt halvdelen af de offentlige chefer har overhovedet ikke været negativt påvirket af krisen, mens det kun gælder for godt hver tredje medarbejder. Også i den private sektor er medarbejderne hårdest ramt af krisen: hver fjerde har oplevet frygt for at blive afskediget (hver 8. af cheferne) og flere ikke-ledere end chefer har oplevet et ringere psykisk arbejdsmiljø. Til gengæld har 7 pct. af cheferne oplevet en lønnedgang, mens det kun gælder 3 pct. af ikke-lederne.
- Når der spørges til, hvorvidt man har ændret adfærd pga. krisen, har 42 pct. ændret adfærd. De hyppigste kriserelaterede adfærdsændringer blandt djøferne er, at de har stillet færre krav (19 pct.), øget deres arbejdsindsats (17 pct.) og øget arbejdstiden (14 pct.).
  - Der er mindre forskelle mellem ansatte i den offentlige og den private sektor: Privatansatte har i højere grad end offentligt ansatte stillet færre krav og sagt mindre fra overfor arbejdsopgaver.
  - Der er mindre forskelle mellem ledere og ikke-ledere i både den offentlige og den private sektor – fx har 27 pct. af de privatansatte ikke-ledere stillet færre krav mod 17 pct. af de private ledere. Og både i den private og offentlige sektor svarer ledere i højere grad end ikke-ledere, at de ikke har ændret adfærd under krisen.

### Spørgsmålene omkring stress og sygdom viser at:

- Når der spørges til stressniveau, er det 24 pct., der både er stressede i nogen eller høj grad og er generede af det. Det er samme niveau som fremkom ved undersøgelsen i 2008, hvor også 24 pct. angav at være stressede og generede af det.
- Når der spørges til, hvorvidt man indenfor de seneste seks måneder har haft symptomer, man selv mener skyldes stress, angiver 72 pct., at de har haft mindst et af

---

<sup>1)</sup> Der er blevet spurgt til stillingsniveau: Dem, der har angivet 'andet' eller 'selvstændig' er hverken med i gruppen af ikke-ledere eller ledere. De er dog regnet med, når der kigges på den samlede gruppe af hhv. offentligt og privatansatte.

de nævnte symptomer. Blandt de symptomer, der oftest nævnes, er træthed (44 pct.), søvnbesvær (39 pct.) og nedprioritering af sociale relationer (32 pct.). Billedet har ikke ændret sig væsentligt siden 2008, hvor samme spørgsmål blev stillet.

- Der er blevet spurgt til antal sygedage indenfor det sidste år. Djøferne har gennemsnitligt 5,7 sygedage om året. Medianen<sup>2</sup> er dog kun 3 dage. Forskellen skyldes, at en mindre del af djøferne med et højt sygefravær (fx langtidssygemeldte) trækker gennemsnittet op. I den offentlige sektor har ikke-ledere lidt højere sygefravær end chefer, mens der ikke er nogen forskel i den private sektor.
- Halvdelen er gået på arbejde, selvom de egentligt har været syge (= ”syge-nærvær”). Blandt dem, der er gået syge på arbejde, drejer det sig gennemsnitligt om 5,7 dage indenfor de sidste 12 måneder. Det typiske ”syge-nærvær” er dog 3 dage (medianen). De offentligt ansatte ikke-ledere går oftere på arbejde, selvom de er syge, end lederne. Der er ikke forskel på ledere og ikke-ledere i den private sektor.
- Når man ser på sygemeldinger, der skyldes det psykiske arbejdsmiljø, har 9 pct. været sygemeldt som følge af stress, mobning eller andre forhold relateret til dårligt psykisk arbejdsmiljø. Alene stress har forårsaget sygemeldinger for 7 pct. af djøferne indenfor det seneste år. Der er ikke forskel på den offentlige og den private sektor, men der er forskel på ledere og ikke-ledere indenfor den offentlige sektor – medarbejderne har i noget højere grad været sygemeldt pga. stress (12 pct.) end lederne (5 pct.).
  - Hver tredje af dem, der har været sygemeldt pga. psykisk arbejdsmiljø, har været til sygefraværssamtale. Ud af disse vurderer 57 pct., at samtalen har været positiv ift. tilbagevenden til arbejdet, mens 24 pct. mener, den har bidraget negativt. Det er dog temmelig få, der har deltaget i en sygefraværssamtale.
- Blandt de vigtigste stressfaktorer vælges oftest ’at skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv’ (26 pct. har valgt dette som den vigtigste), mange korte deadlines og tidspres (20 pct.) og dårlig ledelse (12 pct.). Tal fra tidligere år er ikke direkte sammenlignelige, men billedet af top fem har ikke ændret sig væsentligt ift. 2005 og 2008. Der er ikke de store forskelle mellem offentligt og privatansatte.
  - Der er dog – særligt i den offentlige sektor – nogle forskelle på ikke-ledere og ledere, når man ser på de tre højest prioriterede stressfaktorer: Særligt ikke-ledere nævner uklar prioritering af opgaver og dårlig ledelse, mens lederne nævner organisationsforandringer.

### **Mobning og anden generende adfærd på arbejdspladsen**

- Hver 12. djøfer (8 pct.) har været mobbet indenfor det sidste år. Det er primært kolleger, der mobber (59 pct.), men også chefer (49 pct.) står for en betydelig del af mobningen. Andelen af djøfere, der mobbes af deres chef, er i øvrigt højere end i befolkningen generelt, hvor NFA’s undersøgelse fra 2005 viser, at under 1/3 mobbes af chefen. Kvinder oplever lidt oftere mobning (9 pct.) end mænd (6 pct.). De 50-54 årige har også oftere oplevet mobning end både de yngre (under 35 år) og de ældre (over 59 år).
- 22 pct. af djøferne har været udsat for sladder og bagtalelse indenfor det sidste år, og det er i langt overvejende grad kolleger, der mobber (73 pct.).

---

<sup>2</sup> Medianen er den midterste værdi i et sorteret datasæt, dvs. den værdi, der skiller den halvdel, der har flest sygedage fra den halvdel, der har færrest sygedage.

- 40 pct. af djøferne har været involveret i skænderier og konflikter indenfor det sidste år. Det er hyppigst med kolleger (61 pct.), men også med lederen (44 pct.). Det er særligt i aldersgruppen 35 til 54 år, at der er skænderier og konflikter. Niveaueet er lidt højere i den private end i den offentlige sektor. Det er i lidt højere grad ledere end ikke-ledere, der er involveret i konflikter.
- 7 pct. af djøferne har været udsat for ubehagelige drillerier indenfor det seneste år. Det er altovervejende kolleger, der driller (74 pct.), men også 32 pct. angiver, at lederen driller. Der er dog flere ledere i den private sektor, der driller (49 pct.) mod 27 pct. i den offentlige sektor. Der er ikke forskel på, hvor mange der bliver drillet på tværs af sektor mm., men lidt flere af dem, der har en mandlig leder, bliver drillet end blandt dem, der har en kvindelig leder.
- 1,5 pct. af djøferne har været udsat for sexchikane, overvejende (61 pct.) fra kolleger. Der er ikke basis for yderligere opdeling, da gruppen er meget lille.
- 1,8 pct. af djøferne har været udsat for vold/trusler om vold, overvejende (74 pct.) fra eksterne parter. Der er ikke basis for yderligere opdeling, da gruppen er meget lille.
- Når der spørges til mobning på arbejdspladsen, angiver 9 pct., at der i nogen eller høj grad er problemer med mobning på arbejdspladsen. Ca. halvdelen mener slet ikke, der er problemer med mobning. Der er mindre forskelle mellem den offentlige og den private sektor – lidt flere i den private sektor har slet ikke oplevet problemer med mobning (51 pct.) mod 45 pct. i den offentlige sektor, mens lidt flere offentligt ansatte i 'nogen grad' har oplevet mobning.

#### **Arbejdspladsens beredskab og konkrete tiltag**

- 28 pct. mener i nogen eller høj grad, at arbejdspladsen har et tilstrækkeligt beredskab til at håndtere problemer med mobning, 36 pct. mener at det i mindre grad eller slet ikke er tilfældet og 35 pct. ved det ikke. Der er forskelle på ledere og ikke-ledere, idet lederne både i den offentlige og den private sektor oftere svarer, at der i høj eller nogen grad er tilstrækkeligt mobbeberedskab. Medarbejderne svarer oftere slet ikke, eller at de ikke ved det.
- På spørgsmålet om der tales åbent om det psykiske arbejdsmiljø mener halvdelen, at der slet ikke eller i mindre grad tales åbent. Der er lidt flere i den offentlige end i den private sektor, der mener, der tales åbent om det psykiske arbejdsmiljø. Særligt i den offentlige sektor er der forskelle på ledere og ikke-ledere, hvor lederne mener, at der i høj grad tales åbent, mens medarbejderne i mindre grad eller slet ikke oplever, at der tales åbent om det psykiske arbejdsmiljø.
- Når der ses på, hvilke konkrete tiltag, arbejdspladsen har iværksat for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, er det oftest 'opfølgning på arbejdspladsvurdering' (44 pct.), 'andre tiltag, fx temadage mm' (29 pct.) og 'udarbejdelse af generel trivselspolitik' (27 pct.), der nævnes. Der er overordnet flere konkrete tiltag i den offentlige end i den private sektor, hvilket bl.a. kan skyldes, at de offentlige virksomheder typisk er større end de private virksomheder, samt at der er en række krav til handlingsplaner mv. i de offentlige overenskomstaftaler. Både i den offentlige og den private sektor mener ledere i højere grad end ikke-ledere, at der er iværksat konkrete tiltag.

## **Konsekvenser af mobning og anden generende adfærd**

- Når man undersøger stressniveauet som følge af dårligt psykisk arbejdsmiljø, er der langt flere, der angiver, at de er stressede, hvis de har været udsat for mobning, sladder, drillerier eller været involveret i konflikter. Fx er 50 pct. af dem, der har været mobbet, stressede, mens det er 22 pct. blandt dem, der ikke har været mobbet.
- Der er forskel på hvilke stressfaktorer, der bliver oplevet som vigtigst, alt efter om man har været udsat for mobning, sladder eller drillerier eller har været involveret i konflikter. Både hvis man har været udsat for mobning, sladder eller har været involveret i konflikter angiver man langt oftere dårlig ledelse som en stressfaktor, end hvis man ikke har. Hvis man ikke har været udsat for mobning mm. angives sammenhæng mellem arbejdsliv og privat samt mange korte deadlines oftere som stressfaktor.
- Har man været udsat for mobning mm angiver man i langt højere grad at have stressrelaterede symptomer. De nævnte symptomer er typisk søvnbesvær, spændingshovedpine og træthed.
- Dem, der har været udsat for mobning, sladder eller drillerier har signifikant flere (56 pct. flere) sygedage end dem, der ikke har været udsat for disse ting. Der er dog ingen forskel på antal sygedage i forhold til, om man har været involveret i konflikter eller ej.
- Der er langt flere, der får stressrelaterede sygemeldinger, hvis de har været udsat for mobning – blandt dem, der ikke har været udsat for mobning, har 9 pct. haft en sygemelding relateret til dårligt psykisk arbejdsmiljø, mens det gør sig gældende for 33 pct. blandt dem, der har været udsat for mobning.
- Hvis man har været sygemeldt pga. dårligt psykisk arbejdsmiljø, har man en anden prioritering af hvilke stressfaktorer, der er de vigtigste. Hele 56 pct. har dårlig ledelse blandt de tre vigtigste stressfaktorer (22 pct. blandt dem, der ikke har været sygemeldt) og 29 pct. nævner nulfejlskultur blandt de tre vigtigste (12 pct. blandt dem, der ikke har været sygemeldt).
- Endelig har dem, der har været sygemeldt pga. dårligt arbejdsmiljø, betydeligt flere sygedage end dem, der ikke har været sygemeldt pga. dårligt psykisk arbejdsmiljø.

## **Sammenhæng mellem mobning og mobbeberedskab**

- Der ser ud til at være en klar sammenhæng mellem forekomsten af mobning, sladder, drillerier og til en vis grad konflikter på den ene side og vurderingen af, hvorvidt der er et tilstrækkeligt mobbeberedskab, på den anden side. Signifikant flere af dem, der bliver mobbet, drillet, sladret om og involveret i konflikter, mener slet ikke, der er et tilstrækkeligt mobbeberedskab. Sammenhængen kan både skyldes, at der finder mere mobning sted, der hvor beredskabet er utilstrækkeligt, og at de mobbede i højere grad vurderer beredskabet som utilstrækkeligt end deres ikke-mobbede kolleger, selvom de evt. befinder sig på samme arbejdsplads.
- Samme sammenhæng gør sig gældende, når der kigges på sammenhængen mellem vurderingen af, om der tales åbent om psykisk arbejdsmiljø og andelen, der bliver mobbet mv.

## Baggrundsplysninger

**Tabel 1. Baggrundsplysninger**

		Antal	Procent
Køn	Kvinde	930	60%
	Mand	631	40%
Din alder?	< 30 år	140	9%
	30-34 år	302	19%
	35-39 år	288	18%
	40-44 år	277	18%
	45-49 år	210	13%
	50-54 år	143	9%
	55-59 år	124	8%
	> 59 år	75	5%
Har du hjemmeboende børn?	Ja	901	60%
	Nej	610	40%
Arbejder du inden for den offentlige eller private sektor?	Offentlig	931	62%
	Privat	580	38%
Hvis offentlig sektor:	Departement	93	10%
	Styrelse/statslig institution (herunder universitetsadministration)	287	30%
	Politi- og retssektor	29	3%
	Universitet (undervisning og forskning)	80	8%
	Erhvervsskole og anden undervisning	35	4%
	Region	101	10%
	Kommune	257	26%
	Anden offentlig	89	9%
Hvis privat sektor:	Interesseorganisation/NGO	137	23%
	Bank og finans	40	7%
	Forsikringselskaber og pensionskasser	29	5%
	Konsulent, rådgivningsvirksomhed og øvrig servicevirksomhed	142	24%
	IT-virksomhed	39	6%
	Advokatvirksomhed	36	6%
	Industri, håndværk og anden produktionsvirksomhed	83	14%
	Anden privat	95	16%
Hvad er dit stillingsniveau?	Topleder/direktør	80	5%
	Mellemlider (fx kontorchef, chefkonsulent med personaleansvar, professor mv.)	343	22%
	Fuldmægtig, konsulent, lektor/underviser mv.	982	64%
	Selvstændig	20	1%
	Andet	121	8%
Er din nærmeste leder?	Kvinde	566	38%
	Mand	925	62%

**Tabel 2. Sektor og stillingsniveau**

	Arbejder du inden for den offentlige eller private sektor?			
	Offentlig		Privat	
ikke-leder	665	76%	292	61%
leder	213	24%	191	40%



## Arbejdstid

**Tabel 3. Ugentlig arbejdstid**

Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit på en uge? (inkl. frokost og hjemmearbejde)			
Gennemsnit	Median	Percentile 25	Percentile 75
42	40	38	45

**Tabel 4. Ugentlig arbejdstid opdelt på sektor**

Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit på en uge? (inkl. frokost og hjemmearbejde)	
Offentligt ansat	Privat ansat
41	*43

\*Forskellen er signifikant

**Tabel 5. Ugentlig arbejdstid opdelt på sektor og stillingsniveau**

Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit på en uge? (inkl. frokost og hjemmearbejde)				
	Offentligt ansat		Privat ansat	
	ikke-leder	leder	ikke-leder	leder
Gennemsnit	39,4	*46,3	41,7	*46,6
Median	40	45	40	45

\*Forskellen er signifikant

## Krisens påvirkning

### Påvirkning af arbejdspladsen

**Tabel 6. Krisens påvirkning på arbejdspladsen**

Har din nuværende arbejdsplads været negativt påvirket af de seneste to års økonomiske krise i form af ansættelsesstop, nedskæringer, afskedigelser, trussel om afskedigelser el. lign.?				
	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
Antal	351	522	393	249
Procent	23%	34%	26%	16%

**Tabel 7. Krisens påvirkning på arbejdspladsen opdelt på sektor**

Har din nuværende arbejdsplads været negativt påvirket af de seneste to års økonomiske krise i form af ansættelsesstop, nedskæringer, afskedigelser, trussel om afskedigelser el. lign.?		
	Offentligt ansat	Privat ansat
I høj grad	*25%	20%
I nogen grad	34%	32%
I mindre grad	26%	25%
Slet ikke	13%	*21%

\*Forskellen er signifikant

## Personlig påvirkning

**Tabel 8. Krisens påvirkning på den enkelte**

Har du personligt været negativt påvirket af de seneste to års økonomiske krise i form af...	
Blevet afskediget/ varslet afskediget	5%
Oplevet frygt for at blive afskediget	18%
Øget arbejdspress	32%
Ringere psykisk arbejdsmiljø	19%
Manglende lønudvikling	32%
Negativ lønudvikling (lønnedgang uden at være gået ned i arbejdstid)	3%
Manglende karriereudvikling, herunder efteruddannelse	18%
Jeg har ikke været negativt påvirket	39%

**Tabel 9. Krisens påvirkning på den enkelte opdelt på sektor**

Har du personligt været negativt påvirket af de seneste to års økonomiske krise i form af...		
	Offentligt ansat	Privat ansat
Blevet afskediget/ varslet afskediget	3%	*8%
Oplevet frygt for at blive afskediget	17%	20%
Øget arbejdspress	34%	29%
Ringere psykisk arbejdsmiljø	19%	19%
Manglende lønudvikling	28%	*37%
Negativ lønudvikling (lønnedgang uden at være gået ned i arbejdstid)	2%	*4%
Manglende karriereudvikling, herunder efteruddannelse	17%	20%
Jeg har ikke været negativt påvirket	41%	37%

\*Forskellen er signifikant

**Tabel 10. Krisens påvirkning på den enkelte opdelt på sektor og stillingsniveau**

Har du personligt været negativt påvirket af de seneste to års økonomiske krise i form af...				
	Offentligt ansat		Privat ansat	
	ikke-leder	leder	ikke-leder	leder
Blevet afskediget/ varslet afskediget	4%	2%	10%	6%
Oplevet frygt for at blive afskediget	18%	13%	*26%	12%
Øget arbejdspress	35%	32%	27%	32%
Ringere psykisk arbejdsmiljø	21%	15%	*23%	15%
Manglende lønudvikling	*33%	17%	35%	36%
Negativ lønudvikling (uden at være gået ned i arbejdstid)	2%	2%	3%	*7%
Manglende karriereudvikling, herunder efteruddannelse	*20%	8%	22%	15%
Jeg har ikke været negativt påvirket	36%	*52%	35%	38%

\*Forskellen er signifikant

## Adfærdsændring pga. krisen

**Tabel 11. Adfærdsændring pga. krisen**

Har krisen (herunder evt. frygt for afskedigelse) fået dig til at...	
Sige mindre fra overfor ekstra arbejdsopgaver	11%
Undlade at gøre opmærksom på begyndende stress eller andre sygdomstegn over for din chef	10%
Gå på arbejde, selvom du var syg	9%
Holde mindre ferie, end du har ret til eller ønsker	6%
Stille færre krav (fx. ønske om nye/ændrede opgaver, behov for prioritering, krav i forbindelse med lønforhandling mv.)	19%
Øge din arbejdstid	14%
Øge din arbejdsindsats	17%
Gøre mere opmærksom på dig selv og dine resultater over for ledelsen	11%
Undlade at søge nyt job	9%
Jeg har ikke ændret adfærd under krisen	58%

**Tabel 12. Adfærdsændring pga. krisen opdelt på sektor**

Har krisen (herunder evt. frygt for afskedigelse) fået dig til at...		
	Offentligt ansat	Privat ansat
Sige mindre fra overfor ekstra arbejdsopgaver	10%	*13%
Undlade at gøre opmærksom på begyndende stress eller andre sygdomstegn over for din chef	9%	10%
Gå på arbejde, selvom du var syg	10%	8%
Holde mindre ferie, end du har ret til eller ønsker	5%	*7%
Stille færre krav (fx. ønske om nye/ændrede opgaver, behov for prioritering, krav i forbindelse med lønforhandling mv.)	18%	*23%
Øge din arbejdstid	14%	14%
Øge din arbejdsindsats	18%	16%
Gøre mere opmærksom på dig selv og dine resultater over for ledelsen	10%	12%
Undlade at søge nyt job	10%	9%
Jeg har ikke ændret adfærd under krisen	59%	57%

\*Forskellen er signifikant

**Tabel 13. Adfærdsændring pga. krisen opdelt på sektor og stillingsniveau**

Har krisen (herunder evt. frygt for afskedigelse) fået dig til at...				
	Offentligt ansat		Privat ansat	
	Ikke-leder	leder	Ikke-leder	leder
Sige mindre fra overfor ekstra arbejdsopgaver	11%	7%	*16%	7%
Undlade at gøre opmærksom på begyndende stress eller andre sygdomstegn over for din chef	9%	8%	12%	10%
Gå på arbejde, selvom du var syg	11%	8%	8%	8%
Holde mindre ferie, end du har ret til eller ønsker	5%	6%	6%	9%
Stille færre krav (fx. ønske om nye/ændrede opgaver, behov for prioritering, krav i forbindelse med lønforhandling mv.)	*19%	13%	*27%	17%
Øge din arbejdstid	14%	15%	15%	14%
Øge din arbejdsindsats	20%	14%	18%	13%
Gøre mere opmærksom på dig selv og dine resultater over for ledelsen	11%	7%	*16%	6%
Undlade at søge nyt job	11%	7%	9%	7%
Jeg har ikke ændret adfærd under krisen	55%	*68%	53%	*65%

\*Forskellen er signifikant

## Stress og sygdom

### Stress

**Tabel 14. Stressniveau**

	Procent, der er stressede i høj, nogen, mindre grad eller slet ikke	Antal	Procent, der mener, det generer dem	Procent, der mener, det er ok
I høj grad	4%	28	96%	4%
I nogen grad	29%	224	70%	30%
I mindre grad	54%	413	16%	84%
Slet ikke	13%	100	3%	97%
Total	100%	765	33%	67%

24 pct. angiver både at være stressede i nogen eller høj grad og samtidig være generede af det. Der er ikke signifikante forskelle på sektorer eller på ledelsesniveau.

**Tabel 15. Udvikling i stressniveau 2005-2010**

Udvikling i stressniveau 2005-2010: Er stresset i nogen eller høj grad og er generet af det	
2005	28%
2008	24%
2010	24%

### Symptomer på stress

**Tabel 16. Symptomer på stress**

Har du indenfor de seneste 6 måneder haft symptomer, som du selv mener skyldes stress, i form af...	
Har ikke haft symptomer	28%
Træthed	44%
Søvnbesvær	39%
Nedprioritering af sociale relationer (venner, familie, kolleger)	32%
Hukommelses- og koncentrationsbesvær	31%
Spændingshovedpine og smerter i skuldre og nakke	29%
Mindre engagement	25%
Spist/drukket mere usundt (fx øget indtag af sukker, fedt, kaffe, alkohol el. lign.)	25%
Øget iritabilitet eller aggressivitet	23%
Hjertebanken	16%
Nedsat lyst til sex	15%
Forhøjet blodtryk	5%
Depression	5%
Øget sygefravær og/eller forværring af kronisk sygdom	5%
Andre symptomer, specificér evt.	4%
Appetitløshed	2%
Mindst tre af ovenstående symptomer (dog ikke 'andet')	46%

Til sammenligning er her tal fra 2008, hvor det samme spørgsmål blev stillet:

**Tabel 17. Symptomer på stress, 2008**

2008: Har du inden for det seneste halve år haft symptomer, som du selv mener skyldes stress, i form af...	
Har ikke haft symptomer	25%
Træthed	46%
Søvnbesvær	38%
Nedprioritering af sociale relationer	36%
Spændingshovedpine og smerter i skuldre og nakke	33%
Hukommelses- og koncentrationsbesvær	31%
Spist/drukket mere usundt	29%
Mindre engagement	26%
Øget irriterabilitet eller aggressivitet	21%
Nedsat lyst til sex	17%
Hjertebanken	15%
Øget sygefravær og/eller forværring af kronisk sygdom	7%
Forhøjet blodtryk	6%
Depression	5%

Der er ingen signifikante forskelle på sektorniveau

**Tabel 18. Symptomer på stress opdelt på sektor og stillingsniveau**

Har du indenfor de seneste 6 måneder haft symptomer, som du selv mener skyldes stress, i form af...	Offentligt ansat		Privat ansat	
	Ikke-leder	leder	Ikke-leder	leder
	Har ikke haft symptomer	27%	25%	27%
Søvnbesvær	39%	45%	39%	35%
Spændingshovedpine og smerter i skuldre og nakke	31%	26%	29%	25%
Hjertebanken	15%	14%	18%	17%
Forhøjet blodtryk	5%	3%	5%	7%
Træthed	45%	42%	42%	44%
Hukommelses- og koncentrationsbesvær	31%	35%	26%	32%
Mindre engagement	27%	23%	27%	20%
Nedprioritering af sociale relationer (venner, familie, kolleger)	29%	33%	35%	34%
Depression	5%	2%	4%	3%
Øget irriterabilitet eller aggressivitet	23%	23%	25%	21%
Nedsat lyst til sex	15%	16%	15%	16%
Appetitløshed	*3%	0%	2%	2%
Spist/drukket mere usundt (fx øget indtag af sukker, fedt, kaffe, alkohol el. lign.)	25%	25%	26%	27%
Øget sygefravær og/eller forværring af kronisk sygdom	*6%	2%	5%	4%
Andre symptomer, specificér evt.	3%	4%	4%	2%

\*Forskellen er signifikant

## Sygedage

**Tabel 19. Antal sygedage indenfor de seneste 12 måneder**

Hvor mange sygedage, uanset årsag, har du ca. haft inden for de seneste 12 måneder?	
Gennemsnit	5,71
Median	3
Percentile 25	1
Percentile 75	5
Percentile 95	20

Der er ingen signifikante forskelle på sektorniveau

**Tabel 20. Antal sygedage indenfor de seneste 12 måneder opdelt på sektor og stillingsniveau**

Hvor mange sygedage, uanset årsag, har du ca. haft inden for de seneste 12 måneder?			
Offentligt ansat		Privat ansat	
ikke-leder	leder	ikke-leder	leder
*5,4	3,1	5,0	3,9

\*Forskellen er signifikant

## Arbejdet selvom syg

**Tabel 21. Gået på arbejde selvom syg**

Er du inden for de seneste 12 måneder gået på arbejde eller har arbejdet hjemme, selvom du egentlig var syg?		
	Nej	Ja
Antal	778	760
Procent	51%	49%

Ingen signifikante sektorforskelle samt mellem ledere-ikke ledere

**Tabel 22. Gået på arbejde selvom syg, antal dage**

Er du inden for de seneste 12 måneder gået på arbejde eller har arbejdet hjemme, selvom du egentlig var syg? <b>Antal dage</b> , hvis man har svaret ja på ovenstående	
Mean	5,7
Median	3
Percentile 25	2
Percentile 75	5
Percentile 95	14

Der er ingen signifikante sektorforskelle

**Tabel 23. Gået på arbejde selvom syg, antal dage opdelt på sektor og stillingsniveau**

Er du inden for de seneste 12 måneder gået på arbejde eller har arbejdet hjemme, selvom du egentlig var syg? Antal dage, hvis svaret ja til ovenstående			
Offentligt ansat		Privat ansat	
ikke-leder	leder	ikke-leder	leder
*4,8	3,7	4,6	4,7

\*Forskellen er signifikant

## Sygemeldt pga...

**Tabel 24. Sygemeldt pga. psykisk arbejdsmiljø**

Har du inden for de seneste 12 måneder været sygemeldt som følge af...	
Stress (herunder stressrelaterede sygdomme)	7%
Konflikter/samarbejdsproblemer med dine kolleger	1%
Konflikter/samarbejdsproblemer med din leder	2%
Konflikter/samarbejdsproblemer med dine medarbejdere	0%
Mobning	1%
Samlet psykisk arbejdsmiljø - en eller flere af ovenstående	9%
Fyring	1%
Jeg har ikke været sygemeldt pga. ovenstående årsager	89%
Andet	3%

Der er ingen signifikante sektorforskelle

**Tabel 25. Sygemeldt pga. psykisk arbejdsmiljø opdelt på sektor og stillingsniveau**

Har du inden for de seneste 12 måneder været sygemeldt som følge af...				
	Offentligt ansat		Privat ansat	
	ikke-leder	leder	ikke-leder	leder
Stress (herunder stressrelaterede sygdomme)	*12%	5%	10%	11%
Konflikter/samarbejdsproblemer med dine kolleger	1%	1%	2%	1%
Konflikter/samarbejdsproblemer med din leder	3%	1%	4%	6%
Konflikter/samarbejdsproblemer med dine medarbejdere	1%	0%	1%	1%
Mobning	3%	1%	1%	0%
Samlet psykisk arbejdsmiljø - en eller flere af ovenstående	*15%	6%	12%	14%
Fyring	1%	0%	3%	0%
Jeg har ikke været sygemeldt pga. ovenstående årsager	82%	*93%	86%	85%
Andet	5%	5%	4%	4%

\*Forskellen mellem ledere og ikke-ledere er signifikant

## Sygefraværssamtale

**Tabel 26. Har været til sygefraværssamtale**

	Har du i forbindelse med din sygemelding været indkaldt til sygefraværssamtale med din chef eller anden person fra din arbejdsplads?	
	Ja	Nej
Antal	43	89
Procent	33%	67%

Tabellen kan ikke opdeles på sektor eller stilling pga. få respondenter

**Tabel 27. Oplevelse af sygefraværssamtale**

	Hvordan vurderer du sygefraværssamtalen?		
	Den bidrog positivt til, at jeg kunne vende tilbage til arbejdet	Den bidrog negativt til, at jeg kunne vende tilbage til arbejdet	Den bidrog hverken positivt eller negativt til, at jeg kunne vende tilbage til arbejdet
Antal	24	10	8
Procent	57%	24%	19%

Tabellen kan ikke opdeles på sektor eller stilling pga. få respondenter

## Stressfaktorer

**Tabel 28. Stressfaktorer**

Hvad anser du for at være dine største stressfaktorer?	Prioriteret som den vigtigste	Prioriteret blandt de tre vigtigste
At skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv ("nå det hele")	26%	43%
Mange korte deadlines, tidspres, for få ressourcer til opgaveløsningen, uforudsigelighed i arbejdet mv.	20%	42%
Generelt mange afbrydelser i løbet af dagen, fx telefoner og e-mails	5%	27%
Egne kvalitetskrav og ambitioner	6%	26%
Dårlig ledelse/konflikter med nærmeste leder	12%	25%
Uklar/manglende prioritering af mine opgaver	7%	24%
Arbejdspladskulturen (konkurrence-/karierekultur, nulfejlskultur, overarbejdskultur, manglende mulighed for at sige fra o.l.)	3%	13%
Organisationsforandringer	4%	12%
Private/familiemæssige forhold (fx skilsmisse, private konflikter, dødsfald i familien, familieførøgelse o.l.)	3%	12%
Nedskæringer og afskedigelse/frygt for afskedigelse	2%	9%
Konflikter med kolleger	2%	7%
Andet	1%	5%
Konflikter med eksterne (politikere, kunder, samarbejdspartnere, klienter o.l.)	1%	4%
Bundlinje-/omsætnings-/debiterings-/faktureringskrav	2%	4%
Jeg oplever ingen stressfaktorer	6%	6%

Til sammenligning er her top fem fra lignende undersøgelser i 2005 og 2008. Da der er skiftet metode<sup>3</sup> samt ændret i udsagnene, vises ikke procenttal, men kun top fem:

<sup>3</sup> Fx har man i 2005 skulle vælge én stressfaktor på en liste – det er et helt andet setup end at skulle prioritere blandt stressfaktorerne.



**Tabel 29. Stressfaktorer 2008**

Stressfaktor (2008) (blandt tre vigtigste)	
1	At skabe sammenhæng ml. arbejds- og privatliv (mgl. balance)
2	Arbejdets karakter (indhold, deadlines, uforudsigelighed, tidspres mv.)
3	Egne kvalitetskrav og ambitioner
4	Generelt mange afbrydelser i løbet af dagen (f.eks. telefoner og mails)
5	Uklar/manglende prioritering af opgaver

**Tabel 30. Stressfaktorer 2005**

Stressfaktor (2005) (Valgt som én af liste)	
1	Arbejdets karakter (indhold, deadlines, uforudsigelighed, tidspres mv.)
2	At skabe sammenhæng ml. arbejds- og privatliv (mgl. balance)
3	Relation til leder
4	Relation til eksterne (politikere, kunder mv.)
5	Andet

**Tabel 31. Den vigtigste stressfaktor opdelt på sektor**

Hvad anser du for at være dine største stressfaktorer? Prioriteret som den vigtigste		
	Offentligt ansat	Privat ansat
At skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv ("nå det hele")	25%	29%
Mange korte deadlines, tidspres, for få ressourcer til opgaveløsningen, uforudsigelighed i arbejdet mv.	21%	19%
Uklar/manglende prioritering af mine opgaver	7%	6%
Arbejdspladskulturen (konkurrence-/karrierekultur, nulfejlskultur, overarbejdskultur, manglende mulighed for at sige fra o.l.)	3%	3%
Dårlig ledelse/konflikter med nærmeste leder	12%	11%
Konflikter med kolleger	2%	2%
Konflikter med eksterne (politikere, kunder, samarbejdspartnere, klienter o.l.)	1%	2%
Egne kvalitetskrav og ambitioner	6%	7%
Organisationsforandringer	4%	3%
Nedskæringer og afskedigelse/frygt for afskedigelse	3%	2%
Generelt mange afbrydelser i løbet af dagen, fx telefoner og e-mails	5%	5%
Bundlinje-/omsætnings-/debiterings-/faktureringskrav	0%	*4%
Private/familiemæssige forhold (fx skilsmisse, private konflikter, dødsfald i familien, familieførgelse o.l.)	4%	3%
Andet	1%	1%
Jeg oplever ingen stressfaktorer	6%	5%

\*Forskellen er signifikant

**Table 32. The most important stress factors divided by sector and job level**

Hvad anser du for at være dine største stressfaktorer? Prioriteret som den vigtigste	Offentligt ansat		Privat ansat	
	ikke-leder	leder	Ikke-leder	leder
At skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv ("nå det hele")	26%	24%	32%	28%
Mange korte deadlines, tidspres, for få ressourcer til opgaveløsningen, uforudsigelighed i arbejdet mv.	21%	20%	20%	18%
Uklar/manglende prioritering af mine opgaver	8%	6%	*8%	4%
Arbejdspladskulturen (konkurrence-/karierekultur, nulfejlskultur, overarbejdskultur, manglende mulighed for at sige fra o.l.)	*4%	1%	2%	3%
Dårlig ledelse/konflikter med nærmeste leder	13%	9%	12%	10%
Konflikter med kolleger	1%	3%	2%	1%
Konflikter med eksterne (politikere, kunder, samarbejdspartnere, klienter o.l.)	1%	3%	2%	2%
Egne kvalitetskrav og ambitioner	6%	6%	5%	8%
Organisationsforandringer	4%	6%	3%	3%
Nedskæringer og afskedigelse/frygt for afskedigelse	3%	3%	1%	2%
Generelt mange afbrydelser i løbet af dagen, fx telefoner og e-mails	5%	5%	4%	7%
Bundlinje-/omsætnings-/debiterings-/faktureringskrav	0%	0%	2%	4%
Private/familiemæssige forhold (fx skilsmisse, private konflikter, dødsfald i familien, familieførgelse o.l.)	4%	2%	2%	4%
Andet	1%	1%	1%	1%
Jeg oplever ingen stressfaktorer	5%	9%	4%	5%

\*Forskellen er signifikant

**Table 33. The three most important stress factors divided by sector**

Hvad anser du for at være dine største stressfaktorer? Prioriteret blandt de tre vigtigste		
	Offentligt ansat	Privat ansat
At skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv ("nå det hele")	41%	*47%
Mange korte deadlines, tidspres, for få ressourcer til opgaveløsningen, uforudsigelighed i arbejdet mv.	44%	40%
Uklar/manglende prioritering af mine opgaver	25%	22%
Arbejdspladskulturen (konkurrence-/karierekultur, nulfejlskultur, overarbejdskultur, manglende mulighed for at sige fra o.l.)	13%	14%
Dårlig ledelse/konflikter med nærmeste leder	26%	25%
Konflikter med kolleger	7%	8%
Konflikter med eksterne (politikere, kunder, samarbejdspartnere, klienter o.l.)	4%	5%
Egne kvalitetskrav og ambitioner	24%	*29%
Organisationsforandringer	13%	10%
Nedskæringer og afskedigelse/frygt for afskedigelse	9%	8%
Generelt mange afbrydelser i løbet af dagen, fx telefoner og e-mails	28%	27%
Bundlinje-/omsætnings-/debiterings-/faktureringskrav	1%	*8%
Private/familiemæssige forhold (fx skilsmisse, private konflikter, dødsfald i familien, familieførgelse o.l.)	11%	12%
Andet	4%	5%
Jeg oplever ingen stressfaktorer	6%	5%

\*Forskellen er signifikant

**Tabel 34. De tre vigtigste stressfaktorer opdelt på sektor og stillingsniveau**

Hvad anser du for at være dine største stressfaktorer? Prioriteret blandt de tre vigtigste	Offentligt ansat		Privat ansat	
	ikke-leder	leder	ikke-leder	leder
At skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv ("nå det hele")	41%	45%	47%	47%
Mange korte deadlines, tidspres, for få ressourcer til opgaveløsningen, uforudsigelighed i arbejdet mv.	45%	44%	42%	42%
Uklar/manglende prioritering af mine opgaver	*28%	13%	*27%	17%
Arbejdspladskulturen (konkurrence-/karierekultur, nulfejlskultur, overarbejdskultur, manglende mulighed for at sige fra o.l.)	14%	9%	15%	12%
Dårlig ledelse/konflikter med nærmeste leder	*28%	17%	27%	21%
Konflikter med kolleger	7%	7%	8%	7%
Konflikter med eksterne (politikere, kunder, samarbejdspartnere, klienter o.l.)	3%	7%	5%	6%
Egne kvalitetskrav og ambitioner	24%	23%	27%	30%
Organisationsforandringer	11%	*19%	10%	9%
Nedskæringer og afskedigelse/frygt for afskedigelse	10%	7%	8%	10%
Generelt mange afbrydelser i løbet af dagen, fx telefoner og e-mails	27%	32%	25%	33%
Bundlinje-/omsætnings-/debiterings-/faktureringskrav	2%	1%	6%	8%
Private/familiemæssige forhold (fx skilsmisse, private konflikter, dødsfald i familien, familieførøgelse o.l.)	12%	9%	14%	11%
Andet	4%	4%	5%	4%
Jeg oplever ingen stressfaktorer	5%	9%	5%	6%

\*Forskellen er signifikant

## Stressberedskab

**Tabel 35. Stressberedskab på arbejdspladsen**

Oplever du, at der er tilstrækkeligt beredskab til at håndtere eventuelle problemer med stress på din arbejdsplads (inkl. håndtering af medarbejdere, der vender tilbage efter stress-sygemelding)?					
	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Antal	173	512	377	234	245
Procent	11%	33%	24%	15%	16%

**Tabel 36. Stressberedskab på arbejdspladsen opdelt på sektor**

Oplever du, at der er tilstrækkeligt beredskab til at håndtere eventuelle problemer med stress på din arbejdsplads (inkl. håndtering af medarbejdere, der vender tilbage efter stress-sygemelding)?		
	Offentligt ansat	Privat ansat
I høj grad	11%	10%
I nogen grad	34%	32%
I mindre grad	25%	22%
Slet ikke	12%	*20%
Ved ikke	17%	15%

\*Forskellen er signifikant

**Table 37. Stress readiness at the workplace divided by sector**

	Offentligt ansat		Privat ansat	
	ikke-leder	leder	ikke-leder	leder
I høj grad	7%	*17%	7%	8%
I nogen grad	32%	*44%	26%	*42%
I mindre grad	32%	27%	21%	26%
Slet ikke	16%	9%	27%	19%
Ved ikke	*14%	4%	*19%	6%

## Mobning og anden generende adfærd på arbejdspladsen

### Personlige oplevelser

#### Sladder og bagtalelse

**Tabel 38. Oplevet sladder og bagtalelse**

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for <b>sladder og bagtalelse</b> på din arbejdsplads?					
	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
Antal	28	57	27	221	1203
Procent	2%	4%	2%	14%	78%

**Tabel 39. Oplevet sladder og bagtalelse - fra hvem**

Hvis ja, fra hvem (sæt gerne flere krydser) (n:333)	
Kolleger	73%
En leder	31%
Underordnede	17%
Eksterne (politikere, kunder, samarbejdspartnere, klienter o.l.)	7%

Der er ikke forskel på offentligt og privatansatte

#### Skænderier og konflikter

**Tabel 40. Været involveret i konflikter**

Har du inden for de sidste 12 måneder været involveret i <b>skænderier eller konflikter</b> på din arbejdsplads?					
	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
Antal	8	56	76	480	919
Procent	1%	4%	5%	31%	60%

**Tabel 41. Været involveret i skænderier - med hvem**

Hvis ja, med hvem (sæt gerne flere krydser) (n:620)	
Kolleger	61%
En leder	44%
Underordnede	18%
Eksterne (politikere, kunder, samarbejdspartnere, klienter o.l.)	14%

Der er ikke forskel på offentligt og privatansatte

#### Ubehagelige drillerier

**Tabel 42. Oplevet ubehagelige drillerier**

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for <b>ubehagelige drillerier</b> på din arbejdsplads?					
	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
Antal	3	15	13	77	1425
Procent	0%	1%	1%	5%	93%

**Tabel 43. Oplevet ubehagelige drillerier - fra hvem**

Hvis ja, fra hvem (sæt gerne flere krydser) (n:108)	
Kolleger	74%
En leder	32%
Underordnede	9%
Eksterne (politikere, kunder, samarbejdspartnere, klienter o.l.)	2%

**Tabel 44. Oplevet ubehagelige drillerier - fra hvem. Opdelt på sektor**

	Offentligt ansat (n=67)	Privat ansat (n=35)
Hvis ja, fra hvem (sæt gerne flere krydser)		
Kolleger	79%	66%
En leder	27%	*49%
Underordnede	9%	9%
Eksterne (politikere, kunder, samarbejdspartnere, klienter o.l.)	1%	0%

\*Forskellen er signifikant, selvom gruppen er lille

## Sexchikane

**Tabel 45. Oplevet sexchikane**

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed ( <b>sexchikane</b> ) på din arbejdsplads?					
	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
Antal	1	2	3	17	1507
Procent	0%	0%	0%	1%	98%

**Tabel 46. Oplevet sexchikane - fra hvem**

Hvis ja, fra hvem (sæt gerne flere krydser) (n: 23)	
Kolleger	61%
En leder	39%
Underordnede	4%
Eksterne (politikere, kunder, samarbejdspartnere, klienter o.l.)	13%

Der er ikke basis for yderligere opdeling

## Vold/trusler om vold

**Tabel 47. Oplevet vold/trusler om vold**

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for <b>vold</b> eller trusler om vold på din arbejdsplads?					
	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
Antal	1	1	1	24	1510
Procent	0%	0%	0%	2%	98%

**Tabel 48. Oplevet vold/trusler om vold - fra hvem**

Hvis ja, fra hvem (sæt gerne flere krydser) (n:27)	
Kolleger	11%
En leder	4%
Underordnede	19%
Eksterne (politikere, kunder, samarbejdspartnere, klienter o.l.)	74%

Der er ikke basis for yderligere opdeling

## Mobning

**Tabel 49. Oplevet mobning**

Har du inden for de sidste 12 måneder selv været udsat for <b>mobning</b> på din arbejdsplads?					
	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, af og til	Nej
Antal	9	19	13	84	1411
Procent	1%	1%	1%	5%	92%

**Tabel 50. Oplevet mobning - fra hvem**

Hvis ja, fra hvem (sæt gerne flere krydser) (n: 125)	
Kolleger	59%
En leder	49%
Underordnede	10%
Eksterne (politikere, kunder, samarbejdspartnere, klienter o.l.)	3%

Der er ikke forskel på offentligt og privatansatte

## Mobning, drillerier, konflikter mm opdelt på baggrundsvariable

**Tabel 51. Mobning mm opdelt på baggrundsvariable**

		Andel, der har været udsat for mobning	Andel, der har været udsat for sladder og bagtalelse	Andel, der har været involveret i konflikter/skænderier	Andel, der har været udsat for ubehagelige drillerier	Andel, der har været udsat for sexchikane <sup>4</sup>	Andel, der har været udsat for vold / trusler om vold
I alt		8%(125)	22% (333)	40% (620)	7% (108)	1,5% (23)	1,8% (27)
Køn	Kvinde (n=930)	*9%	23%	40%	6%		
	Mand (n=632)	6%	19%	40%	8%		
Din alder?	< 30 år (n=140)	3%	16%	23%	8%		
	30-34 år (n=302)	5%	17%	32%	4%		
	35-39 år (n=288)	9%	21%	+47%	7%		
	40-44 år (n=277)	7%	26%	+46%	9%		
	45-49 år (n=210)	11%	25%	++46%	7%		
	50-54 år (n=143)	**16%	26%	++47%	9%		
	55-59 år (n=124)	9%	22%	38%	9%		
	> 59 år (n=75)	4%	21%	33%	4%		
Sektor	Offentlig (n=931)	8%	21%	38%	7%		
	Privat (n=580)	7%	23%	*44%	6%		
Hvis offentlig sektor: <sup>5</sup>	Departement (n=93)	7%	15%	30%	6%		
	Styrelse/ statslig institution (n=287)	9%	21%	37%	9%		
	Politi- og retssector (n=29)	7%	14%	25%	4%		
	Universitet (n=80)	13%	29%	43%	11%		
	Erhvervsskole mmg (n=35)	14%	26%	51%	9%		
	Region (n=101)	9%	23%	39%	9%		
	Kommune (n=257)	8%	22%	40%	7%		
	Anden offentlig (n=89)	8%	19%	43%	6%		
Hvis privat sektor:	Interesseorg. (n=137)	7%	24%	47%	7%		
	Bank og finans (n=40)	2%	22%	40%	0%		
	Forsikringselskaber mm (n=29)	3%	10%	45%	3%		
	Konsulent, rådgivning (n=142)	7%	23%	36%	4%		
	IT-virksomhed (n=39)	13%	26%	45%	11%		
	Advokatvirksomhed (n=36)	6%	14%	28%	6%		
	Produktionsvirksomhed (n=83)	7%	22%	43%	5%		
	Anden privat (n=95)	7%	23%	55%	8%		
Hvad er dit stillingsniveau?	Topleder/direktør (n=80)	9%	22%	51%	6%		
	Melleleder (n=343)	6%	22%	*+47%	6%		
	Fuldmægtig, konsulent (n=982)	9%	22%	38%	8%		
	Selvstændig (n=20)	0%	10%	35%	0%		
	Andet (n=121)	8%	20%	36%	4%		
Er din leder?	Kvinde (n=566)	7%	20%	37%	5%		
	Mand (n=925)	9%	22%	42%	*8%		

\* Signifikant forskel på de to kategorier

\*\* Signifikant højere end grupperne under 35 år, gruppen af 40-44 årige samt gruppen over 59 år.

+ Signifikant højere end gruppen, der er under 35 år.

++ Signifikant højere end gruppen, der er under 30 år.

\*+Signifikant højere end fuldmægtig, konsulent og lign.

<sup>4</sup> Grupperne, der har været udsat for sexchikane eller vold er meget små og kan derfor ikke opdeles.

<sup>5</sup> Bemærk at flere af branchegrupperne i både privat og offentlig sektor er meget små, og at procenttallene derfor kan dække over meget få observationer – fx dækker de 7 pct. i politi- og retssectoren kun over to personer.



**Tabel 52. Mobning mm opdelt på sektor og stillingsniveau**

	Offentligt ansat		Privat ansat	
	ikke-leder	leder	ikke-leder	leder
mobning	9%	6%	8%	7%
sladder	21%	23%	23%	21%
konflikter	37%	*45%	41%	*51%
drillerier	8%	6%	7%	5%

\*Forskellen er signifikant

## Mobning på arbejdspladsen

**Tabel 53. Problemer med mobning på arbejdspladsen**

Er der problemer med mobning på din arbejdsplads (har du fx oplevet en eller flere kolleger blive udsat for mobning)?					
	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Antal	30	112	392	725	280
Procent	2%	7%	25%	47%	18%

**Tabel 54. Problemer med mobning på arbejdspladsen opdelt på sektor**

Er der problemer med mobning på din arbejdsplads (har du fx oplevet en eller flere kolleger blive udsat for mobning)?		
	Offentligt ansat	Privat ansat
I høj grad	2%	2%
I nogen grad	*8%	5%
I mindre grad	26%	24%
Slet ikke	45%	*51%
Ved ikke	19%	17%

\*Forskellen er signifikant

## Tiltag på arbejdspladsen

### Mobbeberedskab

**Tabel 55. Mobbeberedskab på arbejdspladsen**

Oplever du, at der er tilstrækkeligt beredskab til at håndtere eventuelle problemer med mobning på din arbejdsplads?					
	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Antal	124	312	314	249	537
Procent	8%	20%	20%	16%	35%

**Tabel 56. Mobbeberedskab på arbejdsplads opdelt på sektor**

Oplever du, at der er tilstrækkeligt beredskab til at håndtere eventuelle problemer med mobning på din arbejdsplads?		
	Offentligt ansat	Privat ansat
I høj grad	7%	10%
I nogen grad	21%	18%
I mindre grad	22%	18%
Slet ikke	15%	*19%
Ved ikke	35%	36%

\*Forskellen er signifikant

**Tabel 57. Mobbeberedskab på arbejdsplads opdelt på sektor og stillingsniveau**

Oplever du, at der er tilstrækkeligt beredskab til at håndtere eventuelle problemer med mobning på din arbejdsplads?				
	Offentligt ansat		Privat ansat	
	ikke-leder	leder	ikke-leder	leder
I høj grad	5%	*13%	7%	*15%
I nogen grad	17%	*37%	15%	*27%
I mindre grad	22%	23%	17%	19%
Slet ikke	*17%	8%	*22%	13%
Ved ikke	*39%	19%	*39%	26%

\*Forskellen er signifikant

## Tales åbent om psykisk arbejdsmiljø

**Tabel 58. Om der tales åbent om det psykiske arbejdsmiljø**

Oplever du generelt, at der tales åbent om det psykiske arbejdsmiljø (herunder stress og mobning) på din arbejdsplads på tværs af ledelse og medarbejdere?				
	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
Antal	182	557	516	209
Procent	12%	38%	35%	14%

**Tabel 59. Om der tales åbent om det psykiske arbejdsmiljø opdelt på sektor**

Oplever du generelt, at der tales åbent om det psykiske arbejdsmiljø (herunder stress og mobning) på din arbejdsplads på tværs af ledelse og medarbejdere?		
	Offentligt ansat	Privat ansat
I høj grad	*14%	10%
I nogen grad	40%	36%
I mindre grad	35%	36%
Slet ikke	12%	*18%

\*Forskellen er signifikant

**Tabel 60. Om der tales åbent om det psykiske arbejdsmiljø opdelt på sektor og stillingsniveau**

Oplever du generelt, at der tales åbent om det psykiske arbejdsmiljø (herunder stress og mobning) på din arbejdsplads på tværs af ledelse og medarbejdere?				
	Offentligt ansat		Privat ansat	
	ikke-leder	leder	ikke-leder	leder
I høj grad	9%	*28%	8%	13%
I nogen grad	38%	43%	33%	41%
I mindre grad	*38%	24%	38%	33%
Slet ikke	*14%	5%	*20%	12%

\*Forskellen er signifikant

## Konkrete tiltag

**Tabel 61. Konkrete tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø**

Til sidst vil vi gerne vide, om din arbejdsplads har iværksat konkrete tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i form af (sæt evt. flere krydser)?	
Udarbejdelse af en stresspolitik og/eller stress-handlingsplan	25%
Udarbejdelse af en mobbe-politik og/eller mobbe-handlingsplan	11%
Udarbejdelse af en generel trivselspolitik og/eller trivsels-handlingsplan	27%
Udarbejdelse af anden form for politik eller handlingsplan rettet mod forbedret trivsel	20%
Opfølgning på Arbejdspladsvurdering (APV) med fokus på psykisk arbejdsmiljø	44%
Andre tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø /fx temadage/-møder, seminarer, oplæg, teambuilding mv.)	29%
Ingen tiltag iværksat	15%
Ved ikke om der er iværksat tiltag	20%
Ikke relevant at iværksætte tiltag	3%

**Tabel 62. Konkrete tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø opdelt på sektor**

Til sidst vil vi gerne vide, om din arbejdsplads har iværksat konkrete tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i form af (sæt evt. flere krydser)?	Offentligt ansat	Privat ansat
Udarbejdelse af en stresspolitik og/eller stress-handlingsplan	*28%	19%
Udarbejdelse af en mobbe-politik og/eller mobbe-handlingsplan	*13%	8%
Udarbejdelse af en generel trivselspolitik og/eller trivsels-handlingsplan	*33%	16%
Udarbejdelse af anden form for politik eller handlingsplan rettet mod forbedret trivsel	21%	17%
Opfølgning på Arbejdspladsvurdering (APV) med fokus på psykisk arbejdsmiljø	*48%	35%
Andre tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø /fx temadage/-møder, seminarer, oplæg, teambuilding mv.)	*31%	26%
Ingen tiltag iværksat	9%	*24%
Ved ikke om der er iværksat tiltag	20%	20%
Ikke relevant at iværksætte tiltag	2%	*5%

\*Forskellen er signifikant

**Tabel 63. Konkrete tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø opdelt på sektor og stillingsniveau**

Til sidst vil vi gerne vide, om din arbejdsplads har iværksat konkrete tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i form af (sæt evt. flere krydser)?	Offentligt ansat		Privat ansat	
	ej leder	leder	ej leder	Leder
Udarbejdelse af en stresspolitik og/eller stress-handlingsplan	26%	31%	22%	21%
Udarbejdelse af en mobbe-politik og/eller mobbe-handlingsplan	12%	15%	6%	*13%
Udarbejdelse af en generel trivselspolitik og/eller trivsels-handlingsplan	31%	*42%	15%	21%
Udarbejdelse af anden form for politik eller handlingsplan rettet mod forbedret trivsel	19%	*30%	18%	17%
Opfølgning på Arbejdspladsvurdering (APV) med fokus på psykisk arbejdsmiljø	42%	*69%	33%	*46%
Andre tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø /fx temadage/-møder, seminarer, oplæg, teambuilding mv.)	25%	*49%	23%	*32%
Ingen tiltag iværksat	*10%	5%	22%	25%
Ved ikke om der er iværksat tiltag	*24%	8%	*25%	10%
Ikke relevant at iværksætte tiltag	2%	2%	3%	6%

\*Forskellen er signifikant

**Tabel 64. Cases angående stress eller mobning**

Hvis du har en konkret oplevelse vedrørende stress eller mobning, vil vi høre, om vi må kontakte dig og evt. bruge din oplevelse som case i forbindelse med DJØFs formidling af undersøgelsen i medierne. Du vil selvfølgelig altid kunne sige nej til, at...	
Nej tak, jeg er ikke interesseret i at blive kontaktet	1383
Ja, jeg har en case, og DJØF må gerne kontakte mig. Mine kontaktoplysninger er:	61

## Konsekvenser af dårligt psykisk arbejdsmiljø

(gruppen der har været udsat for sexchikane og vold/trusler om vold er ikke medtaget, da det drejer sig om meget få personer).

**Tabel 65. Har været udsat for mobning mm. og er stresset**

	Andelen, der er stresset i nogen eller høj grad og er generet af det	
	Har ikke været udsat for...	Har været udsat for...
mobning	22%	*50%
sladder	22%	*33%
konflikter	21%	*30%
drillerier	23%	*43%

\*Andelen, der er stressede, er signifikant højere blandt dem, der har været udsat for mobning, drillerier mm. end blandt dem, der ikke har været udsat for mobning, drillerier mm.

**Tabel 66. Har været udsat for mobning mm. og højst prioriterede stressfaktor**

	Mobning		sladder		konflikter		drillerier	
	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja
sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv ("nå det hele")	*27%	16%	*28%	21%	*29%	23%	27%	19%
Mange korte deadlines, tidspres mv.	*20%	12%	*21%	15%	21%	18%	20%	18%
Uklar prioritering af mine opgaver	7%	6%	7%	7%	7%	6%	6%	*13%
Arbejdspladskulturen	2%	*9%	2%	*5%	2%	*4%	3%	5%
Dårlig ledelse/konflikter med leder	10%	*33%	10%	*19%	7%	*18%	11%	17%
Konflikter med kolleger	1%	*10%	1%	*7%	0%	*4%	1%	*11%
Konflikter med eksterne	1%	2%	1%	2%	1%	*2%	2%	1%
Egne kvalitetskrav og ambitioner	7%	2%	7%	5%	*8%	4%	7%	3%
Organisationsforandringer	4%	3%	3%	4%	4%	4%	4%	5%
Nedskæringer og (frygt for) afskedigelse	2%	2%	3%	2%	2%	2%	2%	2%
Generelt mange afbrydelser	5%	2%	5%	5%	5%	4%	5%	5%
Bundlinje-/ debiterings-/faktureringskrav	2%	0%	2%	2%	2%	1%	2%	0%
Private/familiemæssige forhold	4%	1%	4%	3%	3%	4%	*4%	0%
Andet	1%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	3%
Jeg oplever ingen stressfaktorer	*6%	2%	*7%	3%	*7%	3%	*6%	1%

\*Forskellen er signifikant

## Mobning mm og sygdom

**Tabel 67. Har været udsat for mobning mm. og stressrelaterede symptomer**

Har du indenfor de seneste 6 måneder haft symptomer, som du selv mener skyldes stress, i form af...								
	Mobning		sladder		konflikter		drillerier	
	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja
Har ikke haft symptomer	*29%	13%	*31%	16%	*32%	21%	*29%	11%
Søvnbesvær	38%	*58%	37%	*46%	35%	*46%	38%	*56%
Spændingshovedpine og smerter i skuldre og nakke	27%	*43%	26%	*37%	26%	*32%	28%	*40%
Hjertebanken	15%	*26%	14%	*19%	14%	17%	15%	22%
Forhøjet blodtryk	4%	*12%	4%	6%	4%	6%	4%	*10%
Træthed	42%	*63%	42%	*50%	38%	*52%	42%	*63%
Hukommelses- og koncentrationsbesvær	29%	*45%	29%	*37%	26%	*37%	30%	*47%
Mindre engagement	24%	*46%	23%	*35%	22%	*30%	24%	*47%
Nedprioritering af sociale relationer (venner, familie, kolleger)	31%	*45%	29%	*40%	29%	*36%	31%	*46%
Depression	4%	*11%	4%	*8%	4%	5%	4%	*10%
Øget irriterbarhed eller aggressivitet	22%	*37%	21%	*30%	18%	*31%	22%	*34%
Nedsat lyst til sex	15%	20%	15%	16%	14%	17%	15%	*22%
Appetitløshed	2%	*5%	2%	3%	2%	3%	2%	3%
Spist/drukket mere usundt (fx øget indtag af sukker, fedt, kaffe, alkohol el. lign.)	24%	*37%	24%	*30%	23%	*28%	25%	30%
Øget sygefravær og/eller forværring af kronisk sygdom	5%	11%	4%	*8%	5%	6%	5%	8%
Andre symptomer, specificér evt. Mindst tre af ovenstående (dog ikke 'har ikke haft...' og 'andre')	4%	2%	4%	4%	4%	4%	4%	2%
	44%	*73%	43%	*59%	40%	*57%	45%	*71%

\*Forskellen er signifikant

**Table 68. Har været udsat for mobning mm. og antal sygedage**

Hvor mange sygedage, uanset årsag, har du ca. haft inden for de seneste 12 måneder?							
Mobning		sladder		konflikter		drillerier	
Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja
4,5	*7	4,5	*5,7	4,6	4,9	4,6	*6,4

**\*Forskellen er signifikant Table 69. Har været udsat for mobning mm. og sygemelding som følge af dårligt psykisk arbejdsmiljø**

	Har du inden for de seneste 12 måneder været sygemeldt som følge af...							
	Mobning		sladder		konflikter		drillerier	
	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja
Stress (herunder stressrelaterede sygdomme)	6%	*15%	6%	*12%	6%	8%	7%	8%
Konflikter/samarbejdsproblemer med dine kolleger	0%	*6%	0%	*3%	0%	*2%	1%	*3%
Konflikter/samarbejdsproblemer med din leder	2%	*12%	1%	*7%	1%	*5%	2%	*6%
Konflikter/samarbejdsproblemer med dine medarbejdere	0%	*2%	0%	*2%	0%	*1%	0%	1%
Mobning	0%	*13%	0%	*4%	0%	*2%	1%	*9%
Fyring	0%	*4%	0%	*2%	1%	1%	1%	2%
Jeg har ikke været sygemeldt pga. ovenstående årsager	*91%	67%	*92%	80%	92%	85%	*90%	78%
Andet	3%	5%	3%	4%	3%	4%	3%	5%

\*Forskellen er signifikant

**Table 70. Sygemeldt pga. psykisk arbejdsmiljø og de vigtigste stressfaktorer**

De vigtigste stressfaktorer opdelt på, om man har været sygemeldt pga. dårligt psykisk arbejdsmiljø eller ej	Valgt blandt tre vigtigste	
	Har ikke været sygemeldt	Har været sygemeldt
At skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv ("nå det hele")	43%	40%
Mange korte deadlines, tidspres, for få ressourcer til opgaveløsningen, uforudsigelighed i arbejdet mv.	42%	47%
Uklar/manglende prioritering af mine opgaver	23%	31%
Arbejdspladskulturen (konkurrence-/karierekultur, nulfejlskultur, overarbejdskultur, manglende mulighed for at sige fra o.l.)	12%	*29%
Dårlig ledelse/konflikter med nærmeste leder	22%	*56%
Konflikter med kolleger	6%	*14%
Konflikter med eksterne (politikere, kunder, samarbejdspartnere, klienter o.l.)	5%	2%
Egne kvalitetskrav og ambitioner	26%	20%
Organisationsforandringer	12%	8%
Nedskæringer og afskedigelse/frygt for afskedigelse	9%	6%
Generelt mange afbrydelser i løbet af dagen, fx telefoner og e-mails	*29%	15%
Bundlinje-/omsætnings-/debiterings-/faktureringskrav	4%	3%
Private/familiemæssige forhold (fx skilsmisse, private konflikter, dødsfald i familien, familieførøgelse o.l.)	12%	12%
Andet	5%	8%
Jeg oplever ingen stressfaktorer	*7%	0%
n	1336	133

\*Forskellen er signifikant

**Tabel 71. Sygemeldt pga. psykisk arbejdsmiljø og antal sygedage**

Har du inden for de seneste 12 måneder været sygemeldt som følge af stress, konflikter/samarbejdsproblemer med kolleger, leder eller medarbejdere eller mobning		Nej	Ja
Hvor mange sygedage, uanset årsag, har du ca. haft inden for de seneste 12 måneder?	Gennemsnit	4	*16
	Antal besvarelser	1320	120
	Median	2	10
	25 Percentilen	1	5
	75 Percentilen	5	20

\*Forskellen er signifikant

**Tabel 72. Stresset, så man er generet af det og antal sygedage**

Hvor mange sygedage, uanset årsag, har du ca. haft inden for de seneste 12 måneder?			
	Blandt dem, der ikke er stressede		Blandt dem, der er stressede
Gennemsnit	4*		8
Median	2		5

\*Forskellen er signifikant

## Sammenhæng mellem arbejdspladsen beredskab og dårligt psykisk arbejdsmiljø

**Tabel 73. Mobberedskab på arbejdspladsen og andel, der angiver at have været mobbet mm**

Oplever du, at der er tilstrækkeligt beredskab til at håndtere eventuelle problemer med mobning på din arbejdsplads? Andel, der angiver at have været udsat for modning, sladder mm.				
	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
mobning	2%	4%	10%	*29%
sladder	12%	17%	*29%	*45%
konflikter	29%	42%	*47%	*63%
drillerier	1%	4%	*9%	*20%

\*Forskellen er signifikant

**Tabel 74. Om der tales åbent om psykisk arbejdsmiljø og andel, der angiver at have været mobbet mm**

Oplever du generelt, at der tales åbent om det psykiske arbejdsmiljø (herunder stress og mobning) på din arbejdsplads på tværs af ledelse og medarbejdere? Andel, der angiver at have været udsat for mobning, sladder mm.				
	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
Mobning	2%	5%	8%	*25%
sladder	14%	16%	*25%	*39%
konflikter	35%	37%	41%	*57%
drillerier	2%	5%	7%	*17%

\*Forskellen er signifikant



## Tabelindeks

Tabel 1. Baggrundsoplysninger.....	8
Tabel 2. Sektor og stillingsniveau .....	8
Tabel 3. Ugentlig arbejdstid .....	9
Tabel 4. Ugentlig arbejdstid opdelt på sektor.....	9
Tabel 5. Ugentlig arbejdstid opdelt på sektor og stillingsniveau.....	9
Tabel 6. Krisens påvirkning på arbejdspladsen .....	9
Tabel 7. Krisens påvirkning på arbejdspladsen opdelt på sektor.....	9
Tabel 8. Krisens påvirkning på den enkelte .....	10
Tabel 9. Krisens påvirkning på den enkelte opdelt på sektor .....	10
Tabel 10. Krisens påvirkning på den enkelte opdelt på sektor og stillingsniveau .....	10
Tabel 11. Adfærdændring pga. krisen.....	11
Tabel 12. Adfærdændring pga. krisen opdelt på sektor .....	11
Tabel 13. Adfærdændring pga. krisen opdelt på sektor og stillingsniveau .....	11
Tabel 14. Stressniveau.....	12
Tabel 15. Udvikling i stressniveau 2005-2010.....	12
Tabel 16. Symptomer på stress.....	12
Tabel 17. Symptomer på stress, 2008.....	13
Tabel 18. Symptomer på stress opdelt på sektor og stillingsniveau .....	13
Tabel 19. Antal sygedage indenfor de seneste 12 måneder.....	14
Tabel 20. Antal sygedage indenfor de seneste 12 måneder opdelt på sektor og stillingsniveau .....	14
Tabel 21. Gået på arbejde selvom syg .....	14
Tabel 22. Gået på arbejde selvom syg, antal dage.....	14
Tabel 23. Gået på arbejde selvom syg, antal dage opdelt på sektor og stillingsniveau .....	15
Tabel 24. Sygemeldt pga. psykisk arbejdsmiljø .....	15
Tabel 25. Sygemeldt pga. psykisk arbejdsmiljø opdelt på sektor og stillingsniveau.....	15
Tabel 26. Har været til sygefraværssamtale .....	16
Tabel 27. Oplevelse af sygefraværssamtale .....	16
Tabel 28. Stressfaktorer.....	16
Tabel 29. Stressfaktorer 2008.....	17
Tabel 30. Stressfaktorer 2005.....	17
Tabel 31. Den vigtigste stressfaktor opdelt på sektor.....	17
Tabel 32. Den vigtigste stressfaktor opdelt på sektor og stillingsniveau.....	18
Tabel 33. De tre vigtigste stressfaktorer opdelt på sektor .....	18
Tabel 34. De tre vigtigste stressfaktorer opdelt på sektor og stillingsniveau .....	19
Tabel 35. Stressberedskab på arbejdspladsen.....	19
Tabel 36. Stressberedskab på arbejdspladsen opdelt på sektor .....	19
Tabel 37. Stressberedskab på arbejdspladsen opdelt på sektor .....	20
Tabel 38. Oplevet sladder og bagtalelse .....	21
Tabel 39. Oplevet sladder og bagtalelse - fra hvem .....	21
Tabel 40. Været involveret i konflikter .....	21
Tabel 41. Været involveret i skænderier - med hvem .....	21
Tabel 42. Oplevet ubehagelige drillerier .....	21
Tabel 43. Oplevet ubehagelige drillerier - fra hvem.....	22
Tabel 44. Oplevet ubehagelige drillerier - fra hvem. Opdelt på sektor .....	22
Tabel 45. Oplevet sexchikane .....	22
Tabel 46. Oplevet sexchikane - fra hvem.....	22
Tabel 47. Oplevet vold/trusler om vold.....	23
Tabel 48. Oplevet vold/trusler om vold - fra hvem .....	23
Tabel 49. Oplevet mobning .....	23
Tabel 50. Oplevet mobning - fra hvem.....	23
Tabel 51. Mobning mm opdelt på baggrundsvariable .....	24
Tabel 52. Mobning mm opdelt på sektor og stillingsniveau.....	25
Tabel 53. Problemer med mobning på arbejdspladsen.....	25
Tabel 54. Problemer med mobning på arbejdspladsen opdelt på sektor.....	25
Tabel 55. Mobberedskab på arbejdspladsen .....	26

Tabel 56. Mobbeberedskab på arbejdsplads opdelt på sektor .....	26
Tabel 57. Mobbeberedskab på arbejdsplads opdelt på sektor og stillingsniveau .....	26
Tabel 58. Om der tales åbent om det psykiske arbejdsmiljø .....	27
Tabel 59. Om der tales åbent om det psykiske arbejdsmiljø opdelt på sektor.....	27
Tabel 60. Om der tales åbent om det psykiske arbejdsmiljø opdelt på sektor og stillingsniveau.....	27
Tabel 61. Konkrete tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø .....	28
Tabel 62. Konkrete tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø opdelt på sektor.....	28
Tabel 63. Konkrete tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø opdelt på sektor og stillingsniveau.....	28
Tabel 64. Cases angående stress eller mobning .....	28
Tabel 65. Har været udsat for mobning mm. og er stressest.....	29
Tabel 66. Har været udsat for mobning mm. og højest prioriterede stressfaktor .....	29
Tabel 67. Har været udsat for mobning mm. og stressrelaterede symptomer .....	30
Tabel 68. Har været udsat for mobning mm. og antal sygedage .....	31
Tabel 69. Har været udsat for mobning mm. og sygemelding som følge af dårligt psykisk arbejdsmiljø .....	31
Tabel 70. Sygemeldt pga. psykisk arbejdsmiljø og de vigtigste stressfaktorer .....	31
Tabel 71. Sygemeldt pga. psykisk arbejdsmiljø og antal sygedage.....	32
Tabel 72. Stressest, så man er generet af det og antal sygedage .....	32
Tabel 73. Mobbeberedskab på arbejdspladsen og andel, der angiver at have været mobbet mm .....	32
Tabel 74. Om der tales åbent om psykisk arbejdsmiljø og andel, der angiver at have været mobbet mm .....	32