

AC

Akademikerne

AKADEMIKERNES
PSYKISKE
ARBEJDSMILJØ

Undersøgelse 2015

Indholdsfortegnelse

Akademikernes psykiske arbejdsmiljøanalyse	4
Det psykiske arbejdsmiljø er en samfundsudfordring	4
Psykisk arbejdsmiljø	6
Sektor	6
Køn	7
Alder	7
Stillingsniveau	7
Jobprofil	8
Hvad er med til at skabe og hvad kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø?	9
Produktivitet og kvalitet i arbejdet	11
Psykisk arbejdsmiljø og stress	13
Generende forstyrrelser i arbejdet	14
Mening i arbejdet	15
Arbejdspladskultur	16
Arbejdsomfang	17
Faglighed	19
Faglige kompetencer i arbejdet	19
Tid til faglig sparring med kollegaer	20
Mulighed for efter- og videreuddannelse	22
Forsvarlig faglig kvalitet	23
Formelt samarbejde om arbejdsmiljø på arbejdspladsen	24
Arbejdspladsvurderingen	24
Arbejds miljøorganisationen	25
Tillidserhverv	26
De ansattes vurdering af tillidsrepræsentantens rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	27

Tillidsrepræsentantens vurdering af egen rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	27
Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.....	29
Stress og tilbagetrækning	30
God ledelse og tilbagetrækning	31
Psykisk arbejdsmiljø og tilbagetrækning.....	31
Følelsesmæssige krav	32
Følelsesmæssigt berørt.....	33
Krav om at skjule følelser	35
Ledelse og psykisk arbejdsmiljø	39
Nærmeste leder.....	39
Feedback, forventningsafstemning og ros.....	42
Den øverste ledelse.....	45
Lederne og det psykiske arbejdsmiljø.....	46
Ledernes eget psykiske arbejdsmiljø	48
Kvantitative krav.....	50
Over og -merarbejde	51
Tid nok til arbejdsopgaver.....	54
Tidsfrister.....	57
Uventede arbejdsopgaver	59
Social kapital.....	63
Sektor	66
Stillingsniveau	67
Køn.....	68
Stress.....	68
Udtræk, metode, vægtning og datarens	70

Akademikernes psykiske arbejdsmiljøanalyse

Det psykiske arbejdsmiljø er en samfundsudfordring

De menneskelige omkostninger ved et ringe psykisk arbejdsmiljø er store. Det samme er de samfundsøkonomiske.

Akademikernes nye psykiske arbejdsmiljøundersøgelse viser, at der er en direkte sammenhæng mellem det gode psykiske arbejdsmiljø og hvor produktive medarbejderne er på arbejdspladsen. Hvis arbejdsgiverne forbedrer det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen, er der milliardstore gevinster at hente via produktivitetsforbedringer.

Et moderne samfund, der ønsker vækst og velstand, kræver kompetente medarbejdere og ledere med overskud, overblik og ordentlighed. Et godt psykisk arbejdsmiljø er en helt afgørende forudsætning for, at arbejdspladserne får det bedste frem i medarbejderne. Arbejdspladser plaget af stress, mobning og mangelfuld eller dårlig ledelse er ikke innovative og værdiskabende i nær samme grad som dem, hvor medarbejdere og ledere trives i et tillidsfuldt samarbejde.

Akademikernes medlemsorganisationer oplever i stigende grad, at medlemmerne udfordres af konsekvenserne af det moderne arbejdsliv, hvor grænseløst arbejde, selvledelse, konkurrence- og præstationskultur og til tider dårlig ledelse skaber problemer for den enkelte akademikers psykiske arbejdsmiljø i form af manglende balance mellem privatliv og arbejdsliv og risiko for sygefravær som følge af stress m.m.

En del af problemerne er forankret lokalt i virksomheds-, ledelses- og arbejdskulturen, men de afspejler samtidig, at der løbende er sket nogle grundlæggende forandringer i arbejdet og arbejdsvilkårene. Danmarks udvikling fra industrisamfund til et videns- og servicesamfund i en global verden er en af årsagerne til disse forandringer på arbejdspladserne. Arbejdet er for mange grupper – og i særdeleshed for akademikere – blevet grænseløst i både tid, sted og indhold. Udviklingen rummer en lang række positive udviklingsmuligheder for akademikere, men den rummer også en række udfordringer for akademikere i deres arbejdsliv.

De akademiske organisationer oplever dette ved, at et stigende antal medlemmer ønsker rådgivning og vejledning i forhold til at håndtere udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, herunder bl.a. medlemmer, der er blevet sygemeldt som følge af arbejdsrelateret stress.

Akademikere har - i tæt samarbejde med vores 25 medlemsorganisationer - gennemført en omfattende undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø på det akademiske arbejdsmarked for at få klarlagt akademikernes udfordringer med arbejdsmiljøet. 28.000 akademikere har svaret på et omfattende spørgeskema. Det er første gang nogensinde, at der er lavet en så detaljeret kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø for alle grupper af beskæftigede akademikere.

Undersøgelsen påviser, at et dårligt psykisk arbejdsmiljø er en stor belastning for alt for mange akademikere og forhindrer dem i at sætte deres faglighed fuldt i spil. Det er skadeligt for den enkelte og har negative konsekvenser for virksomheder og offentlige arbejdspladser. Samfundet går desuden glip af både vækst og velstand for milliarder af kroner, når en stor del af arbejdsstyrken rapporterer, at de kunne have leveret et bedre resultat, hvis de ikke var presset af et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

En sådan dokumentation kalder på handling fra alle relevante parter på området:

På samfunds niveau skal det psykiske arbejdsmiljø prioriteres i langt højere grad, både for så vidt angår forebyggelses- og fastholdelsesindsatsen - også set i lyset af, at der stadig er et stykke vej til reel ligestilling mellem fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsgiverne bør med de betydelige produktivetsgevinster, som rapporten påpeger, skride til handling og sikre, at hele organisationen har fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Der er så meget ekstra vækst, produktivetsforøgelse og velfærd at hente her, at det er et ledelsesmæssigt svigt ikke at opprioritere det psykiske arbejdsmiljø.

De akademiske organisationer skal hjælpe medlemmerne med at håndtere det krydspres, der kan opstå mellem ønsket om at levere høj faglig kvalitet og kravet om at finde hurtige løsninger i hverdagen.

Det psykiske arbejdsmiljø er langt mere kompliceret at forholde sig til og ikke mindst at komme med løsningsforslag til end det fysiske. Men det må ikke afholde os fra at styrke indsatsen på området.

I den politiske aftale om strategien for den danske arbejdsmiljøindsats frem til år 2020 fremhæves det psykiske arbejdsmiljø som et prioriteret indsatsområde, der skal bidrage til at reducere omfanget af stresssygemeldinger og andre følgevirkninger af et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Lovgivere, arbejdsgivere og lønmodtagere skal derfor arbejde sammen om at finde de løsninger, der kan gøre en forskel for et godt og udviklende arbejdsmiljø.

Akademikernes undersøgelse er udarbejdet med det formål at skabe mere viden om et område, der hidtil ikke har været tilstrækkelig belyst. Med analysen inviterer vi samtidig til en konstruktiv dialog med parterne på arbejdsmarkedet, politikere og embedsværket.

Analysen lægger sig i slipstrømmen af de offentlige overenskomstforhandlinger 2015, hvor både arbejdsgiver- og lønmodtagersiden kunne se behovet for at sætte initiativer i gang i fællesskab for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Akademikerne håber dermed på at kunne medvirke til at bevare det momentum, der er skabt for forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø. Et momentum, vi skal udnytte, hvis det skal lykkes at reducere antallet af psykisk overbelastede med 20 pct., som er målsætningen i den politiske aftale om strategien for den danske arbejdsmiljøindsats frem til år 2020.

Finn R. Larsen

Formand for Akademikerne



Psykisk arbejdsmiljø

Samlet set oplever næsten halvdelen af alle akademikere (48 pct.), at de i høj eller meget høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø på deres nuværende arbejdsplads, og 38 pct. har i nogen grad et godt psykisk arbejdsmiljø. Næsten hver syvende akademiker (14 pct.) har ikke et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Tabel 1

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?	
	Procent
I meget høj grad	10 %
I høj grad	38 %
I nogen grad	38 %
I lav grad	11 %
I meget lav grad/slet ikke	3 %

Sektor

Undersøgelsen viser, at de privatansatte har et bedre arbejdsmiljø end de offentligt ansatte. Mere end halvdelen (55 pct.) af de ansatte i den private sektor giver udtryk for, at de i høj eller meget høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø, mens dette kun gør sig gældende for 46 pct. i den offentlige sektor. Det ses yderligere, at 16 pct. af de offentligt ansatte i lav, meget lav grad eller slet ikke har et godt psykisk arbejdsmiljø mod 12 pct. af de privatansatte.

Tabel 2

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?	Offentlig		Privat	
I meget høj grad	9 %	12 %		
I høj grad	37 %	43 %		
I nogen grad	39 %	34 %		
I lav grad	13 %	9 %		
I meget lav grad/slet ikke	3 %	3 %		

Køn

Undersøgelsen viser endvidere en forskel mellem kønnene. Over halvdelen af mændene (54 pct.) giver udtryk for, at de i høj eller meget høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø, mens det kun gælder for under halvdelen af de kvindelige akademikere (44 pct.).

Tabel 3

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?		
	Kvinde	Mand
I meget høj grad	9 %	11 %
I høj grad	35 %	43 %
I nogen grad	40 %	34 %
I lav grad	13 %	10 %
I meget lav grad/slet ikke	3 %	2 %

Alder

Ser man på sammenhængen mellem alder og psykisk arbejdsmiljø, viser undersøgelsen, at yngre akademikere under 30 år har et bedre arbejdsmiljø end deres 30-59-årige kollegaer. Således mener i alt 53 pct. af de yngre akademikere, at arbejdsmiljøet i meget høj eller høj grad er godt, mens det kun er tilfældet for 47 pct. af de 30-44-årige og 46 pct. af de 45-59-årige. Det psykiske arbejdsmiljø hos akademikere på 60 år eller derover viser sig at være hverken signifikant bedre eller dårligere end blandt de øvrige aldersgrupper.

Tabel 4

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?				
	Yngre end 30 år	30 - 44 år	45 - 59 år	60 år eller ældre
I meget høj grad	14 %	9 %	8 %	11 %
I høj grad	39 %	38 %	38 %	38 %
I nogen grad	36 %	38 %	39 %	39 %
I lav grad	9 %	12 %	11 %	11 %
I meget lav grad/slet ikke	2 %	3 %	3 %	2 %

Stillingsniveau

Når der ses på forskellen mellem ledere og medarbejdere, fremgår det, at den øverste ledelse oplever et bedre psykisk arbejdsmiljø end både mellemledere og medarbejdere. Næsten 85 pct. af

den øverste ledelse vurderer, at der i høj eller meget høj grad er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres nuværende arbejdsplads. Derimod oplever henholdsvis 58 pct. af mellemliderne og 48 pct. af medarbejderne i høj eller meget høj grad et godt psykisk arbejdsmiljø. Ligeledes kan det ses, at medarbejderne har et dårligere psykisk arbejdsmiljø sammenlignet med mellemliderne.

Tabel 5

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?	Medarbejder	Mellemlider	Øverste ledelse
I meget høj grad	10%	11%	24%
I høj grad	38%	47%	60%
I nogen grad	38%	33%	9%
I lav grad	12%	7%	7%
I meget lav grad/slet ikke	3%	2%	0%

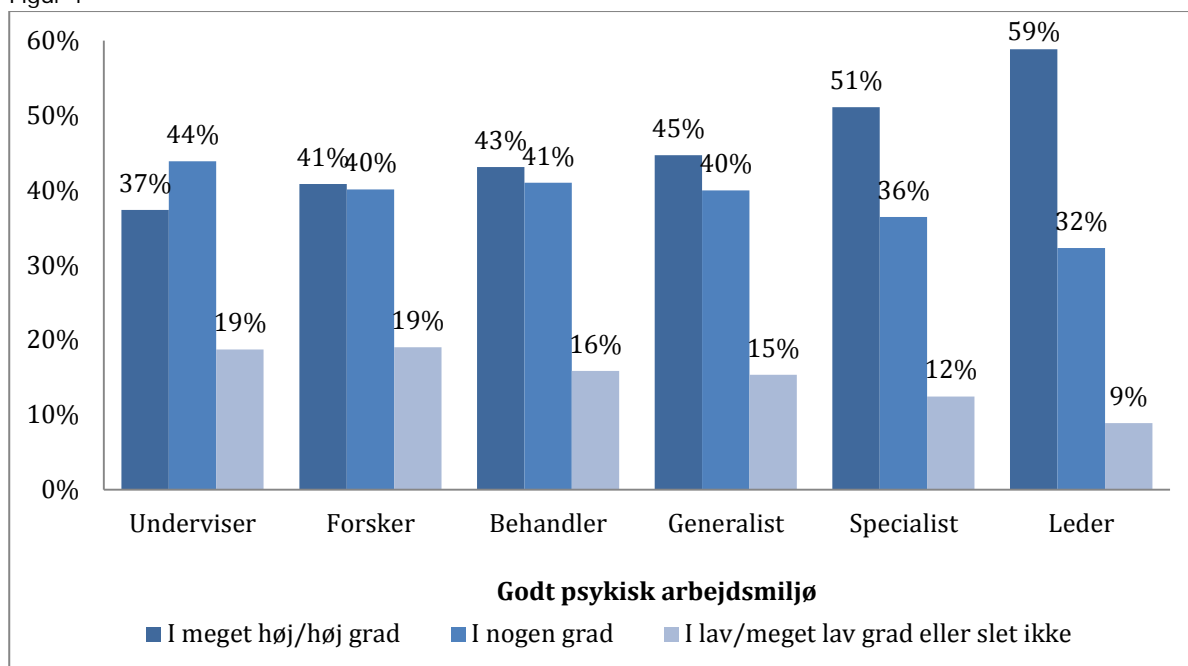
Jobprofil

Dernæst ses der på, om akademikernes jobprofil har en betydning for i hvilken grad de oplever at have et godt psykisk arbejdsmiljø. Jobprofilerne er inspireret af undersøgelsen "Attraktive akademiske arbejdspladser" ¹, hvor akademikere inddeles i seks jobprofiler: ledere, generalister, specialister, forskere, undervisere samt behandlere. Denne opdeling viste sig at have stor forklaringskraft i forhold til at få et mere nuanceret billede af, hvori attraktivitet i jobbet ligger for forskellige grupper af akademikere.

Undersøgelsen viser, at jobprofilen har en betydning for det psykiske arbejdsmiljø blandt akademikere. Som det fremgår af figur 1, har 59 pct. af lederne i meget høj eller høj grad et godt psykisk arbejdsmiljø, mens det gælder for 51 pct. af specialisterne og 45 pct. af generalisterne. Blandt behandlerne har 43 pct. et godt psykisk arbejdsmiljø, mens 41 pct. af forskerne har et godt psykisk arbejdsmiljø. Blandt undervisergruppen har blot 37 pct. i meget høj eller høj grad et godt psykisk arbejdsmiljø. Det er bemærkelsesværdigt, at undervisergruppen er karakteriseret ved at have flere (44 pct.), der svarer, at de kun i nogen grad har et godt psykisk arbejdsmiljø.

¹ Udgivet af Mandag Morgen, Akademikerne, Danske Regioner, KL og Personalestyrelsen 2011

Figur 1



Hvad er med til at skabe og hvad kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø?

Som tidligere nævnt har 48 pct. af akademikere i høj eller meget høj grad et godt arbejdsmiljø, mens 38 pct. i nogen grad og 14 pct. i lav, meget lav grad eller slet ikke har et godt arbejdsmiljø. Tabel 6 viser, hvilke faktorer der vil medvirke til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Her er akademikere, der kun i nogen, lav, meget lav grad eller slet ikke har et godt psykisk arbejdsmiljø, blevet spurgt. Tabel 7 viser, hvilke faktorer akademikerne vurderer at være afgørende for et godt psykisk arbejdsmiljø. Akademikere, der i meget høj eller høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø, er blevet spurgt til, hvilke faktorer der er afgørende for, at de har et godt psykisk arbejdsmiljø.

Undersøgelsen viser, at den faktor, som ifølge flest akademikere ville kunne forbedre deres psykiske arbejdsmiljø, er bedre ledelse. Dernæst følger, at ledelsen prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø. På en tredjeplads ligger mere tid til kerneopgaven. God ledelse er således en yderst afgørende faktor for skabelse af et godt psykisk arbejdsmiljø. Tid til kerneopgaven er ligeledes en afgørende faktor for akademikernes mulighed for at have et godt psykisk arbejdsmiljø.

Når der ses på de akademikere, der i meget høj eller høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø, viser undersøgelsen, at de følgende tre faktorer er mest afgørende for et godt psykisk arbejdsmiljø. Et godt samarbejde med kolleger vurderes om den vigtigste faktor. Dernæst følger henholdsvis god stemning på arbejdspladsen, og på tredjepladsen ligger god ledelse.

Det er interessant at bemærke, at god ledelse både ligger blandt top tre over faktorer, der er afgørende for og vil kunne medvirke til bedre psykisk arbejdsmiljø.

Videre er det interessant at bemærke, at mens spændende arbejdsopgaver ligger på fjerdepladsen blandt akademikere, der har et godt psykisk arbejdsmiljø, ligger spændende arbejdsopgaver helt i bunden blandt akademikere, der har et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Det tyder på, at når akademikerne har et dårligt psykisk arbejdsmiljø, så spiller spændende arbejdsopgaver en relativ mindre rolle.

Analysen viser ingen forskelle i prioriteringen af de tre vigtigste faktorer blandt offentligt og privatansatte.

Tabel 6

I hvilken grad ville følgende faktorer medvirke til at forbedre dit psykiske arbejdsmiljø?

	I høj grad	I nogen grad	I lav grad/slet ikke	Ved ikke/ikke relevant
Bedre ledelse	53	32	11	4
Prioritering af et godt psykisk arbejdsmiljø hos ledelsen	50	38	7	5
Mere tid til kerneopgaven	43	35	17	5
Få en tilpas/velafgrænset arbejdsmængde	39	36	19	6
Mere tillid og anerkendelse fra nærmeste leder	36	35	23	6
Mere tid til innovation og vidensdeling	34	41	21	5
Bedre stemning på arbejdspladsen	32	39	23	6
Mere viden om psykisk arbejdsmiljø hos min nærmeste leder	27	36	27	10
Bedre samarbejde med kollegaer	22	40	30	8
Hjælp til prioritering af opgaver fra nærmeste leder	22	38	33	7
At få aftalt sociale spilleregler/leveregler på arbejdspladsen	22	36	33	10
Kompetencer inden for konflikthåndtering/mediation på arbejdspladsen	21	37	31	11
Større fleksibilitet i forhold til planlægning af arbejdstid/-opgaver	21	36	34	9
Flere spændende arbejdsopgaver	21	31	38	11

Tabel 7

I hvilken grad er følgende faktorer afgørende for, at du har et godt psykisk arbejdsmiljø?				
	I høj grad	I nogen grad	I lav grad/slet ikke	Ved ikke/ikke relevant
Godt samarbejde med kolleger	86	13	1	1
God stemning på arbejdspladsen	81	18	0	0
God ledelse	69	28	2	1
Spændende arbejdsopgaver	62	34	4	1
Tillid og anerkendelse fra nærmeste leder	60	35	4	1
Fleksibilitet i forhold til planlægning af arbejdstid/-opgaver	59	37	3	1
Tid til kerneopgaven	59	37	2	1
At konflikter håndteres i tide	55	38	4	3
Tilpas/velafgrænset arbejdsmængde	46	46	7	1
Prioritering af et godt psykisk arbejdsmiljø hos ledelsen	39	49	8	4
Tid til innovation og vidensdeling	37	53	10	1
Klare sociale spilleregler/leveregler på arbejdspladsen	35	49	12	3
Hjælp til prioritering af opgaver fra nærmeste leder	27	45	24	4
God viden om psykisk arbejdsmiljø hos nærmeste leder	20	53	20	6

Produktivitet og kvalitet i arbejdet

Akademikerne er i undersøgelsen blevet bedt om at vurdere deres produktivitet. Det spørgsmål, som de er blevet stillet, lyder som følger: "Forestil dig, at din produktivitet er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende produktivitet? Sæt kun ét kryds på skalaen fra 0 – 10, hvor 0 er lig med ingen produktivitet og 10 er lig med størst produktivitet." Spørgsmålet er udviklet med inspiration fra et spørgsmål om selvvurderet arbejdsevne fra WAI (The Workability Index) udviklet af Det Finske Arbejdsmiljøinstitut). Resultaterne vises i tabel 8 og akademikerne vurderer i gennemsnit deres produktivitet til at være 8,5.

Analysen viser en tydelig sammenhæng mellem kvaliteten af psykisk arbejdsmiljø og produktivitet. De akademikere, der i meget lav grad eller slet ikke har et godt psykisk arbejdsmiljø, vurderer i gennemsnit deres produktivitet til at være 6,8 pct., mens akademikere, der i meget høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø, vurderer deres gennemsnitlige produktivitet til at være 9,3. Der ses ligeledes en stor forskel på produktivitet blandt de akademikere, der i lav grad har et godt arbejdsmiljø og ligger på 7,5, og til akademikere, der i høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø, og ligger på 8,8.

Tabel 8

	Har du et godt psykisk arbejdsmiljø?				
	I meget lav grad/slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
Den gennemsnitlige produktivitet	6,8	7,5	8,4	8,8	9,3

Faglig kvalitet

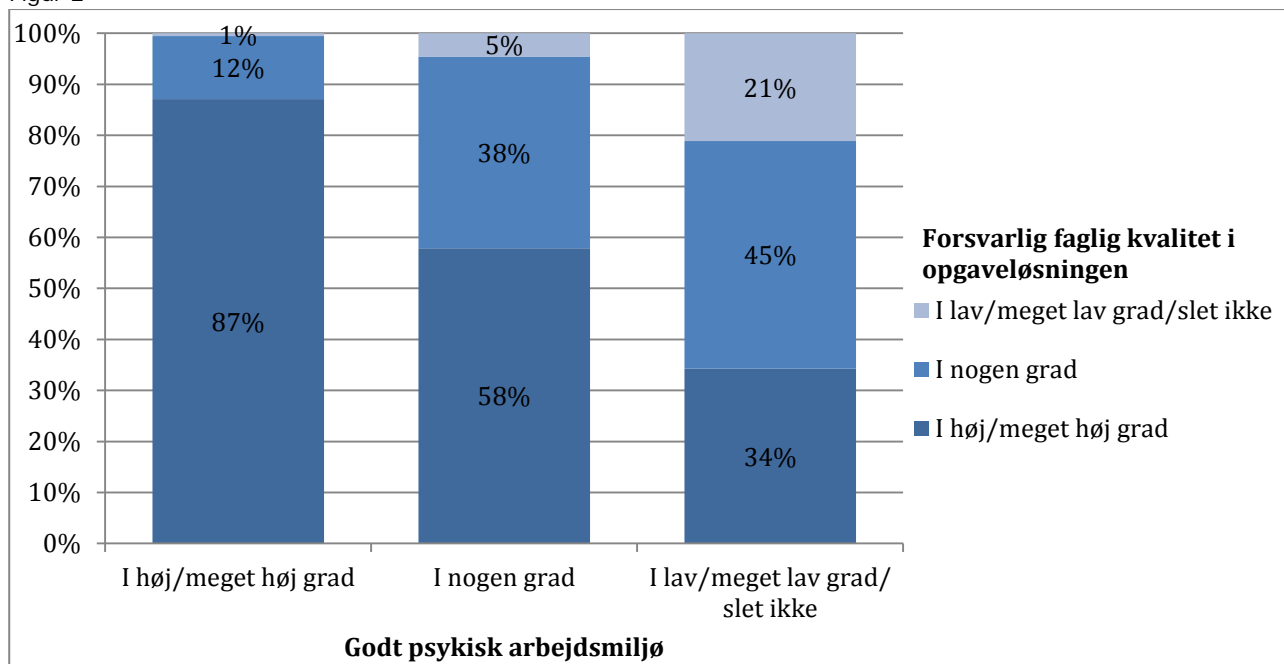
Akademikerne spørges i undersøgelsen ind til, i hvilken grad de oplever, at de kan udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet. Det oplever næsten 7 ud af 10 akademikere i meget høj eller høj grad, at de har mulighed for, ifølge tabel 9. Dog svarer 26 pct., at de kun i nogen grad har mulighed for at udføre arbejdsopgaverne i en forsvarlig faglig kvalitet, og 5 pct. svarer, at de kun i lav, meget lav grad eller slet ikke har mulighed herfor.

Som det fremgår af figur 2, er der en betydelig sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen og muligheden for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet. Des bedre psykisk arbejdsmiljø, des bedre mulighed har akademikere for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet. Hele 87 pct. af akademikere med et godt psykisk arbejdsmiljø har mulighed for at udføre en forsvarlig faglig kvalitet, hvilket gælder for 58 pct. af akademikere, der i nogen grad har et godt psykisk arbejdsmiljø. Langt færre, i alt 34 pct., blandt akademikere med et dårligt psykisk arbejdsmiljø har mulighed herfor.

Tabel 9

Har du mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet?	
	Procent
I meget høj grad	21 %
I høj grad	48 %
I nogen grad	26 %
I lav grad	4 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %

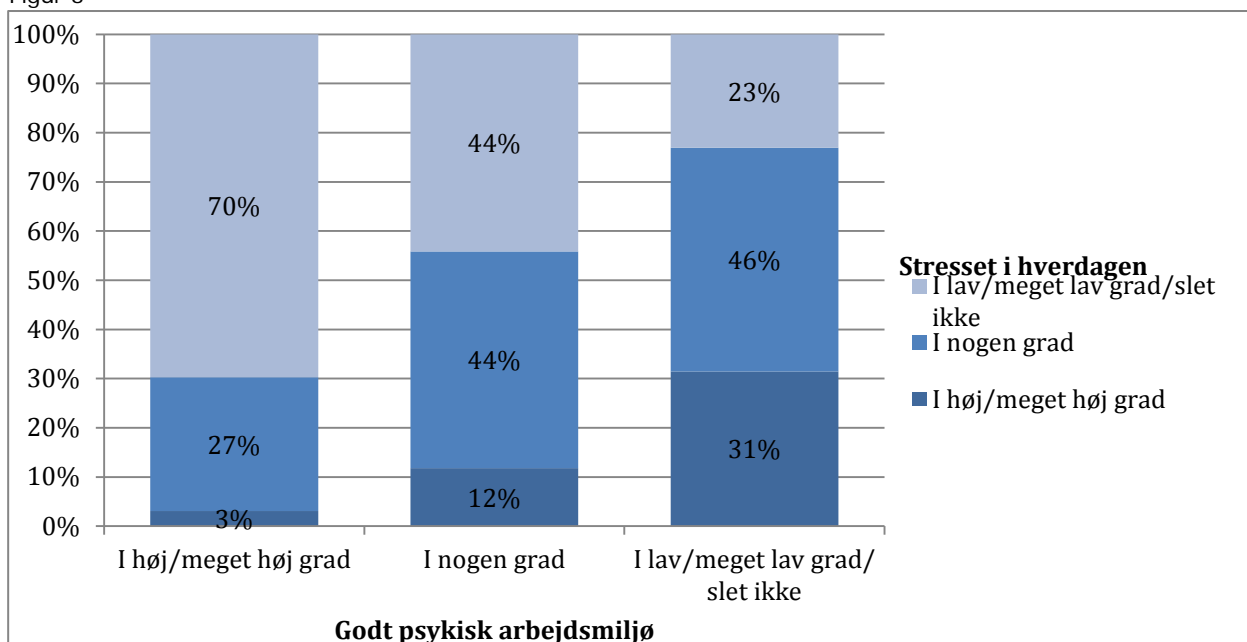
Figur 2



Psykisk arbejdsmiljø og stress

Undersøgelsen viser en klar sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og graden af stress. Blandt akademikere, der ikke har et godt psykisk arbejdsmiljø, er 31 pct. i meget høj eller høj grad stressede i hverdagen, hvilket kun gør sig gældende for 3 pct. af de akademikere, der i høj eller meget høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø.

Figur 3



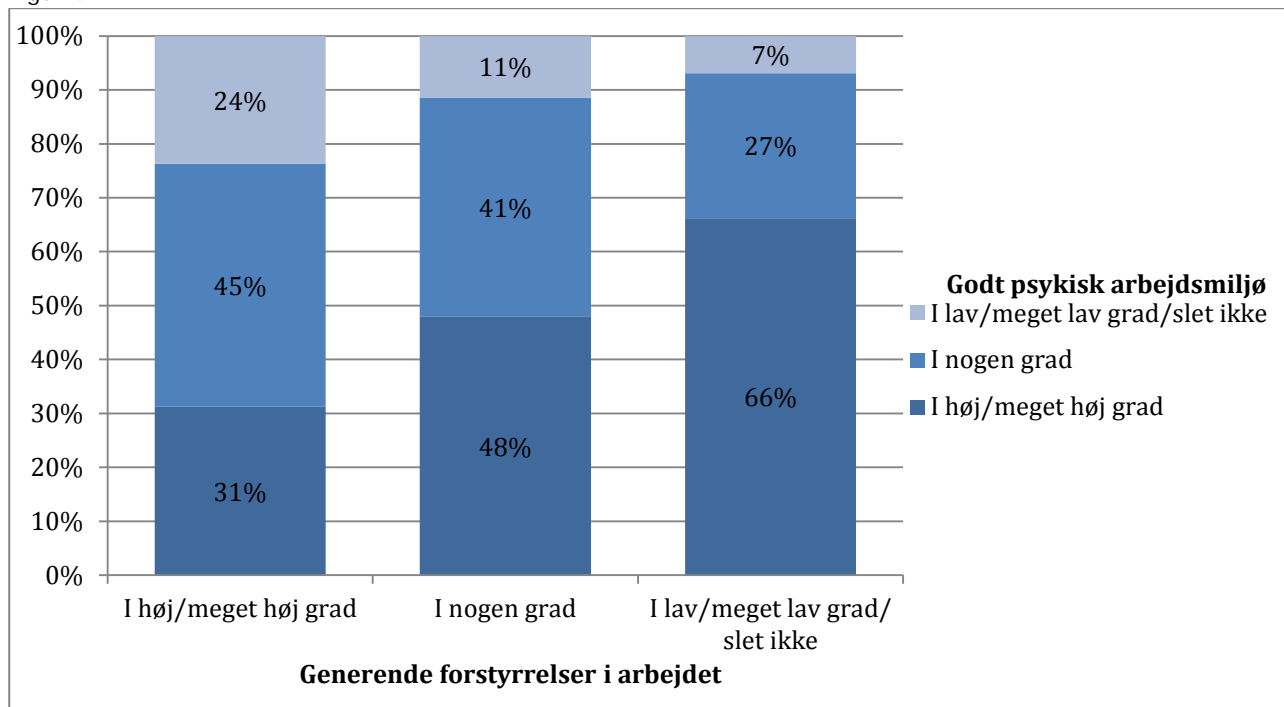
Generende forstyrrelser i arbejdet

Undersøgelsen viser, at 31 pct. af akademikerne i meget høj eller høj grad oplever generende forstyrrelser i arbejdet. Undersøgelsen viser, at der er en markant sammenhæng mellem generende forstyrrelser i arbejdet og psykisk arbejdsmiljø. Hos akademikere, der i stort omfang oplever generende forstyrrelser i arbejdet, har 31 pct. et godt psykisk arbejdsmiljø, mens langt flere, 66 pct., har et godt arbejdsmiljø blandt akademikere, der kun i lav, meget lav grad eller slet ikke oplever generende forstyrrelser i arbejdet.

Tabel 10

Oplever du generende forstyrrelser i dit arbejde?	
	Procent
I meget høj grad	11 %
I høj grad	20 %
I nogen grad	41 %
I lav grad	24 %
I meget lav grad/slet ikke	4 %

Figur 4



Mening i arbejdet

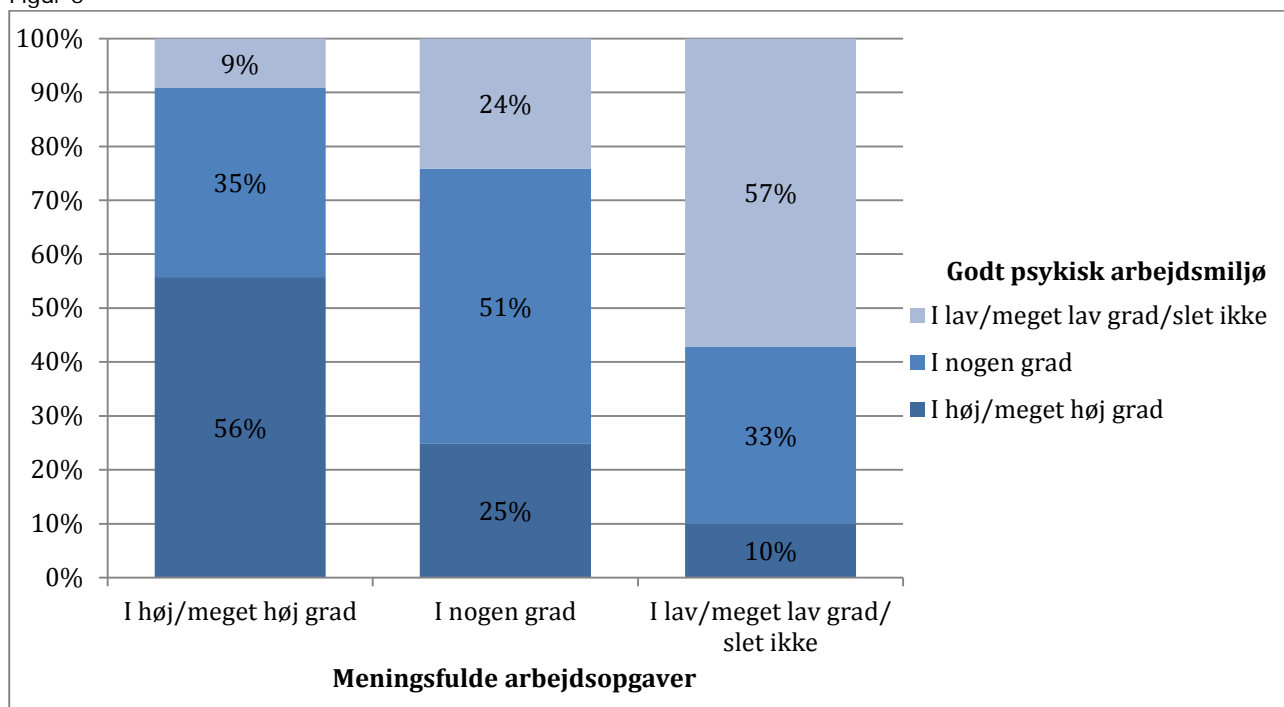
Akademikerne oplever i høj grad mening med arbejdsopgaverne. Således angiver hele 77 pct., at de i høj eller meget høj grad synes, at opgaverne på jobbet er meningsfulde. Hver femte akademiker (20 pct.) mener i nogen grad, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde, mens kun 4 pct. i lav, meget lav grad eller slet ikke mener, at det er tilfældet.

Undersøgelsen viser en sammenhæng mellem meningsfulde arbejdsopgaver og psykisk arbejdsmiljø. 56 pct. af akademikere, der i høj eller meget høj grad har meningsfulde arbejdsopgaver, angiver, at de i meget høj eller høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø. Det falder til 25 pct., når der ses på dem, der kun i nogen grad har meningsfulde arbejdsopgaver og til kun 10 pct. hos de akademikere, der i lav, meget lav grad eller slet ikke har et meningsfulde arbejdsopgaver.

Tabel 11

Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	
	Procent
I meget høj grad	29 %
I høj grad	48 %
I nogen grad	20 %
I lav grad	3 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %

Figur 5



Arbejdspladskultur

36 pct. af de adspurgte akademikerne oplever en kultur på deres arbejdsplads, hvor man kan tale åbent om problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Fire ud af ti af akademikerne (40 pct.) oplever i nogen grad, at de på deres arbejdsplads kan tale åbent om den slags problemer. Hver femte akademiker (20 pct.) er på en arbejdsplads, hvor der kun i lav grad kan tales åbent om problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

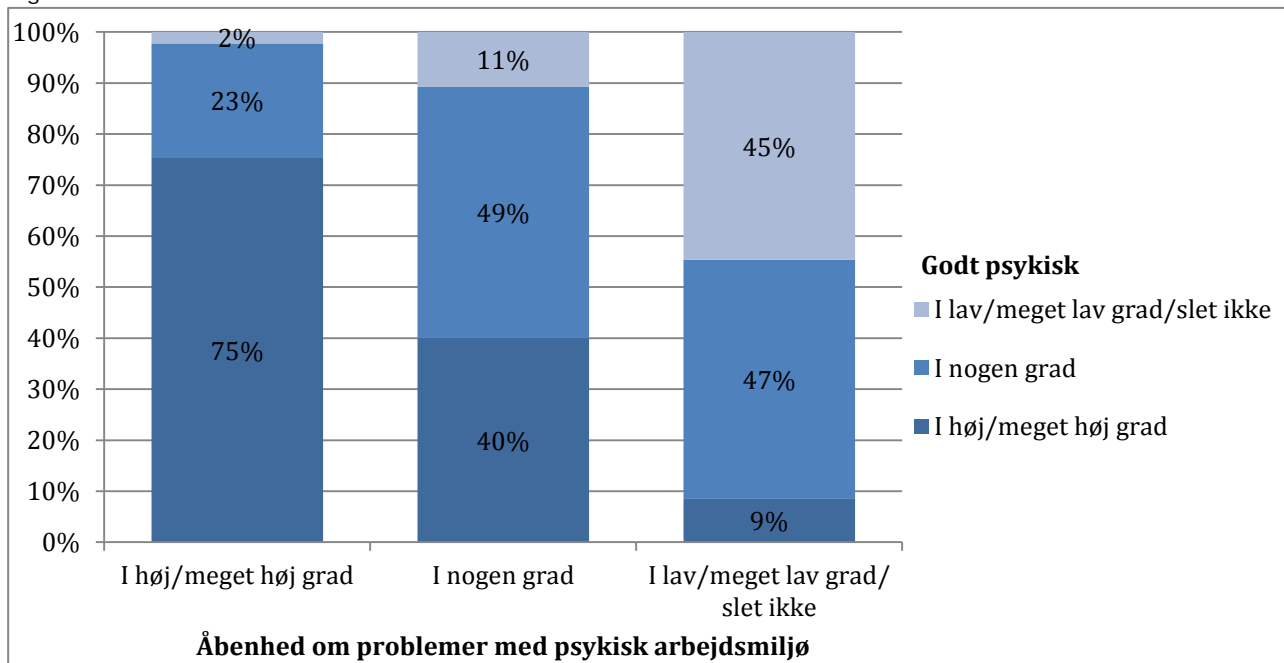
På arbejdspladser med en høj eller meget høj grad af åbenhed i forhold til problemer med det psykiske arbejdsmiljø er det psykiske arbejdsmiljø markant bedre, end på arbejdspladser, hvor det ikke er tilfældet. Blandt akademikere, der er på en arbejdsplads, hvor man i meget høj eller høj grad kan tale om problemer med psykisk arbejdsmiljø, har 75 pct. et godt psykisk arbejdsmiljø, mod kun 40 pct. på arbejdspladser, hvor man i nogen grad kan tale åbent herom. Kun 9 pct. har et godt psykisk arbejdsmiljø blandt akademikere på arbejdspladser, hvor man kun i lav, meget lav grad eller slet ikke kan tale åbent om denne slags problemer.

Tabel 12

Kan I tale åbent om eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø?

	Procent
I meget høj grad	7 %
I høj grad	29 %
I nogen grad	40 %
I lav grad	14 %
I meget lav grad/slet ikke	6 %
Ved ikke/ikke relevant	4 %

Figur 6



Arbejdsomængde

Blandt akademikerne i undersøgelsen anser 38 pct. deres mængde af arbejdsopgaver som for stor, hvor 59 pct. synes, den er passende. Ganske få anser deres arbejdsomængde som værende for lille i alt 3 pct.

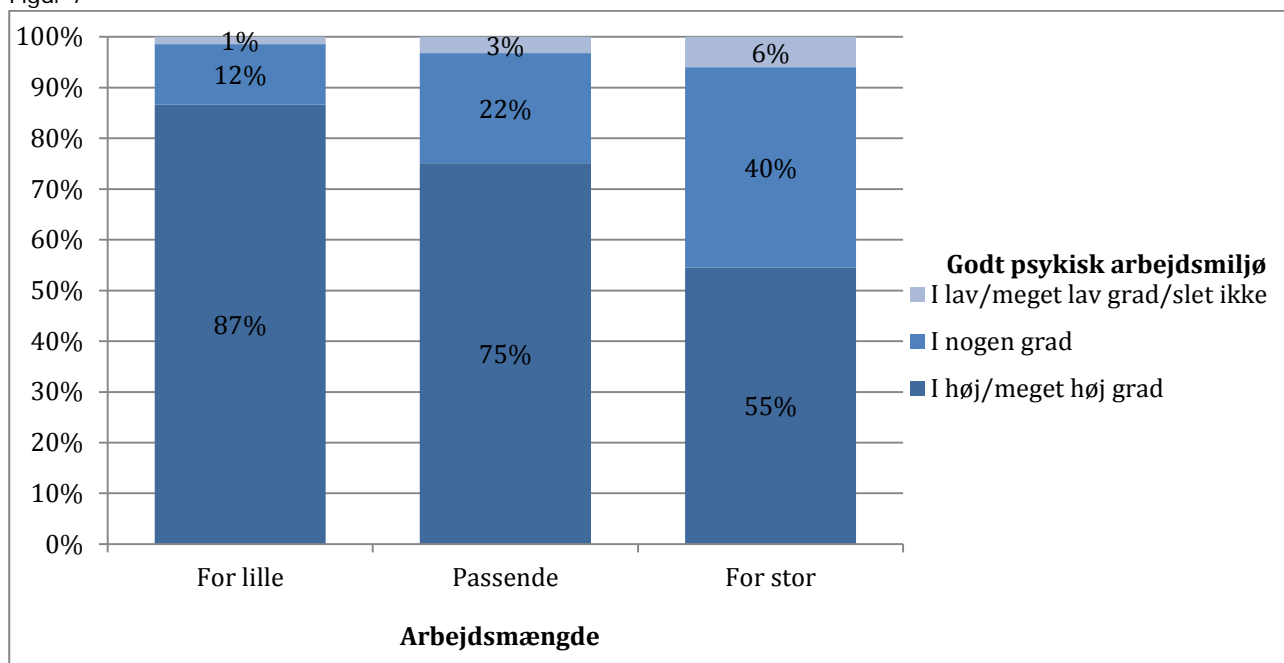
Flere offentligt ansatte (42 pct.) end privatansatte (32 pct.) ser deres arbejdsomængde, som værende for stor, og flere kvinder (41 pct.) end mænd (33 pct.) ser deres arbejdsomængde som værende for stor. Undersøgelsen viser desuden, at flere ledere (45 pct.) end medarbejdere (36 pct.), ser deres arbejdsomængde som for stor.

Undersøgelsen viser videre, at det psykiske arbejdsmiljø er dårligere blandt akademikere med en for stor arbejdsomængde sammenlignet med akademikere med en passende eller for lille arbejdsomængde.

Tabel 13

Hvordan vurderer du generelt mængden af dine arbejdsopgaver?	
	Procent
For lille	3 %
Passende	59 %
For stor	38 %

Figur 7



Faglighed

Faglige kompetencer i arbejdet

Akademikergruppen er kendetegnet ved at have et højt uddannelsesniveau og stærke faglige kompetencer.

Undersøgelsen viser, at akademikerne har god mulighed for at bruge deres faglige kompetencer i arbejdet. Tabel 14 viser, at hele 79 pct. har i høj eller meget høj grad denne mulighed. Dog svarer 17 pct. af akademikerne, at de kun i nogen grad har mulighed for dette, og 3 pct. svarer, at de i lav grad har mulighed for at gøre brug af deres faglige kompetencer.

Ifølge undersøgelsen har offentligt ansatte bedre mulighed for at gøre brug af deres faglige kompetencer i arbejdet end privatansatte.

Som det fremgår af figur 8, er der en klar sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og muligheden for at anvende faglige kompetencer i arbejdet. I denne figur er kategorierne i meget høj grad og høj grad slået sammen, men en nærmere analyse viser, at der også mellem disse to kategorier er store forskelle. Således er der blandt akademikere, der i meget høj grad har mulighed for at anvende faglige kompetencer i alt 65 pct., der har et godt psykisk arbejdsmiljø, mens det i sammenligning kun gælder for 46 pct. af akademikere, der i høj grad har mulighed for at anvende faglige kompetencer i jobbet.

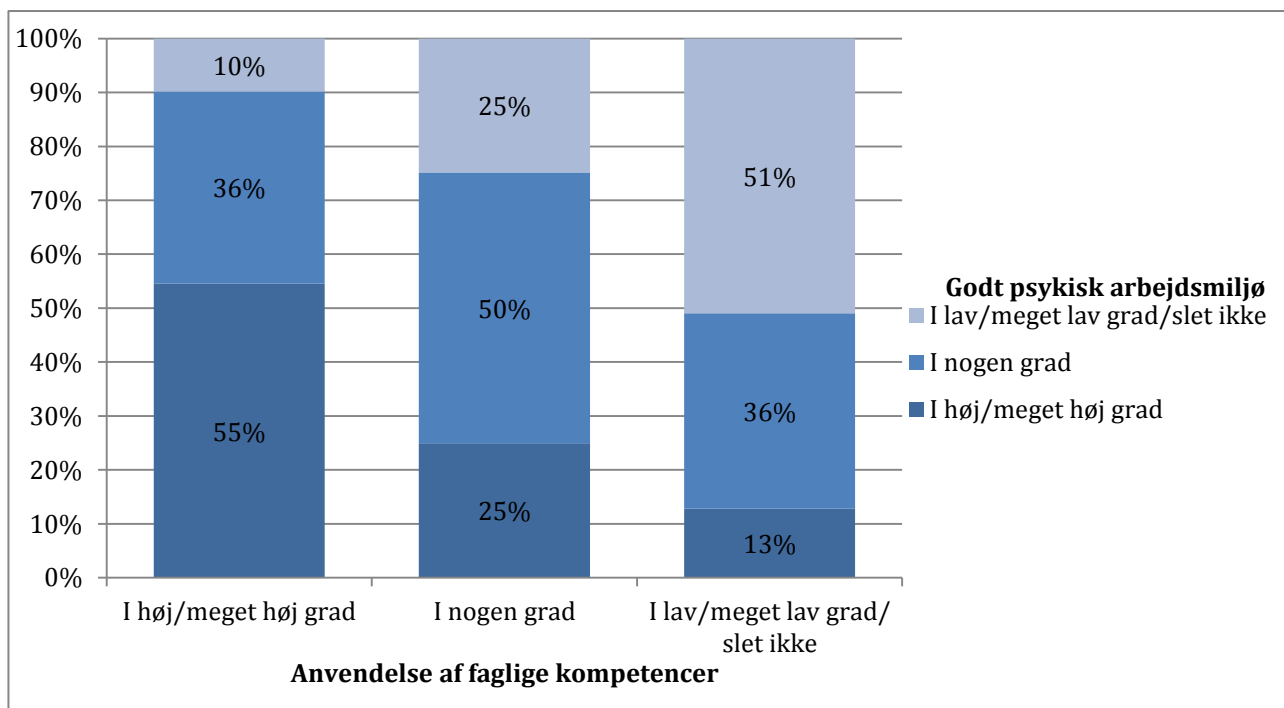
Tabel 14

Har du mulighed for at bruge dine faglige kompetencer i dit arbejde?	
	Procent
I meget høj grad	34 %
I høj grad	45 %
I nogen grad	17 %
I lav grad	3 %
I meget lav grad/slet ikke	0 %

Tabel 15

Har du mulighed for at bruge dine faglige kompetencer i dit arbejde?	Offentlig		Privat	
I meget høj grad	36 %	31 %		
I høj grad	44 %	45 %		
I nogen grad	17 %	19 %		
I lav grad	3 %	4 %		
I meget lav grad/slet ikke	0 %	1 %		

Figur 8



Tid til faglig sparring med kollegaer

Ser man på, hvordan akademikerne oplever muligheden for tid til faglig sparring med kollegaerne, viser undersøgelsen, at 14 pct. af alle akademikere i undersøgelsen kun i begrænset omfang eller slet ikke har tid til dette. Derudover har 38 pct. af akademikerne kun i nogen grad mulighed for dette. Knap halvdelen (49 pct.) af akademikerne oplever god tid til faglig sparring med kollegaer.

Undersøgelsen viser, at privatansatte i højere grad end offentligt ansatte har tid til faglig sparring med kollegaerne.

Tabel 16

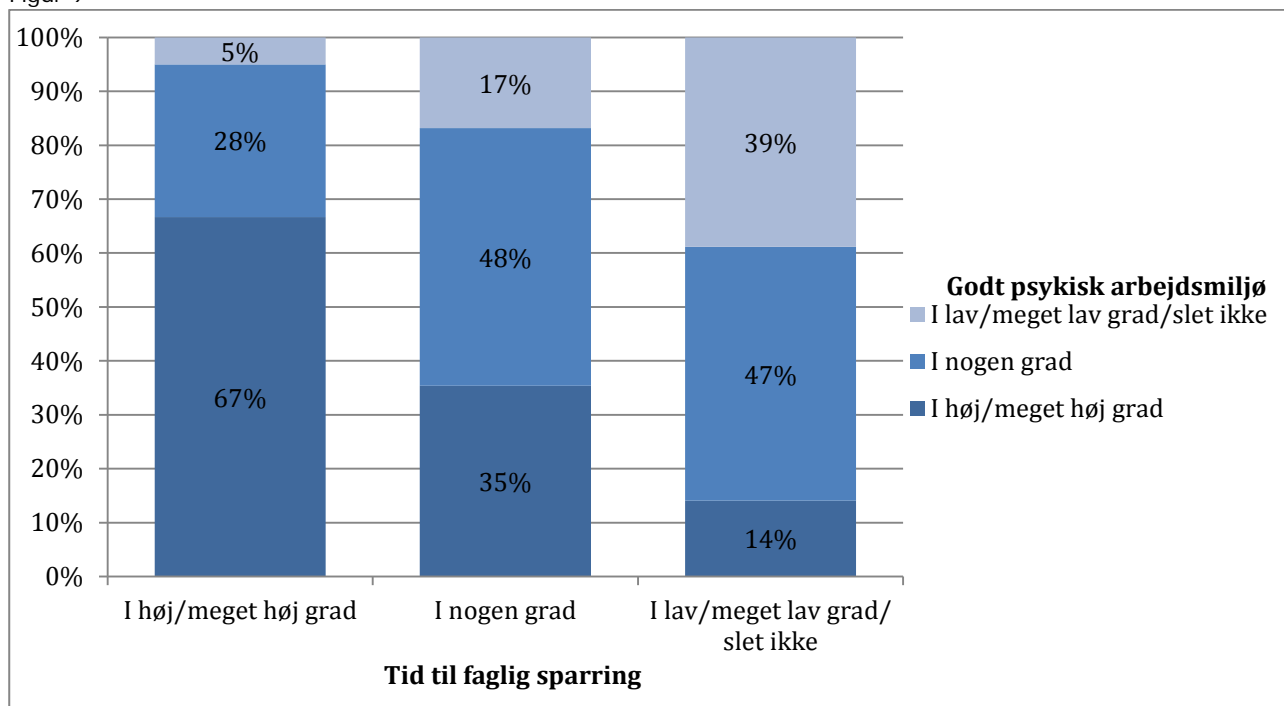
Der er tid til faglig sparring med kolleger?	
	Procent
I meget høj grad	14 %
I høj grad	35 %
I nogen grad	38 %
I lav grad	12 %
I meget lav grad/slet ikke	2 %

Tabel 17

Der er tid til faglig sparring med kolleger?	Godt psykisk arbejdsmiljø	
	Offentlig	Privat
I meget høj grad	13 %	15 %
I høj grad	34 %	38 %
I nogen grad	39 %	34 %
I lav grad	12 %	11 %
I meget lav grad/slet ikke	2 %	2 %

Som det fremgår af figur 9, medfører tid til faglig sparring med kollegaer et bedre psykisk arbejdsmiljø. Blandt akademikere, der i meget høj eller høj grad har tid til faglig sparring, har 67 pct. et godt psykisk arbejdsmiljø. Det gælder for 35 pct. af de akademikere, der i nogen grad har tid til faglig sparring, mens kun 14 pct. af akademikere, der i lav, meget lav grad eller slet ikke har tid til faglig sparring, har et godt psykisk arbejdsmiljø.

Figur 9



Mulighed for efter- og videreuddannelse

Efter- og videreuddannelse er en måde, hvorpå akademikerne kan bevare og videreudvikle de faglige kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet.

Hver fjerde akademiker (25 pct.) har kun i lav, meget lav grad eller slet ikke mulighed for relevant efter- og videreuddannelse. Derudover har 37 pct. af akademikerne i nogen grad mulighed for efter- og videreuddannelse. Mens 38 pct. i høj eller meget høj grad har mulighed for dette.

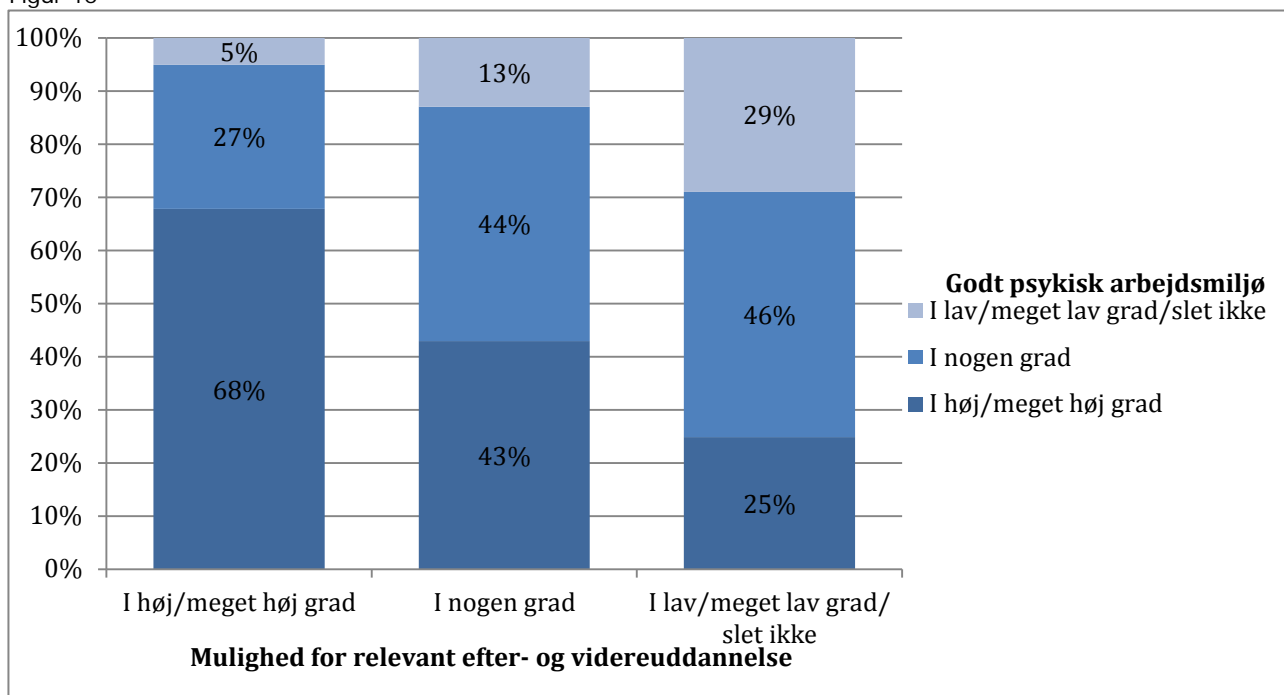
Undersøgelsen viser ikke nogen signifikante forskelle mellem offentligt og privatansattes mulighed for relevant efter- og videreuddannelse.

Derimod viser undersøgelsen en sammenhæng mellem muligheden for efter- og videreuddannelse og det psykiske arbejdsmiljø. Des bedre mulighed akademikerne har for relevante efter- og videreuddannelse, des bedre vurderer de det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Tabel 18

Har du mulighed for relevant efter- og videreuddannelse?	
	Procent
I meget høj grad	11 %
I høj grad	27 %
I nogen grad	37 %
I lav grad	18 %
I meget lav grad/slet ikke	7 %

Figur 10



Forsvarlig faglig kvalitet

Der er desuden spurgt ind til akademikernes mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet. Som det fremgår i tabel 19 samt tabel 9 tidligere i denne analyse, har 69 pct. af akademikerne i meget høj eller høj grad mulighed for at levere en forsvarlig faglig kvalitet, mens 26 pct. kun i nogen grad har mulighed herfor. Mens kun 5 pct. svarer, at de kun i lav, meget lav grad eller slet ikke har mulighed herfor.

Undersøgelsen viser, at privatansatte har bedre mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet end offentligt ansatte.

Som vist tidligere er der en markant sammenhæng mellem muligheden for at levere en forsvarlig faglig kvalitet og akademikernes psykiske arbejdsmiljø. Des bedre psykisk arbejdsmiljø, des bedre mulighed har akademikerne for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet jf. figur 2.

Tabel 19

Har du mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet?	
	Procent
I meget høj grad	21 %
I høj grad	48 %
I nogen grad	26 %
I lav grad	4 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %

Tabel 20

Har du mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet?	Offentlig		Privat	
I meget høj grad	20 %		21 %	
I høj grad	46 %		50 %	
I nogen grad	28 %		24 %	
I lav grad	4 %		4 %	
I meget lav grad/slet ikke	1 %		1 %	

Formelt samarbejde om arbejdsmiljø på arbejdspladsen

Arbejdspladsvurderingen

Det er lovpligtigt for alle arbejdspladser minimum hvert tredje år at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV), der skal være med til at sikre både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Derfor har vi spurgt akademikerne, hvorvidt der inden for de seneste tre år har været udarbejdet en APV på deres arbejdsplads.

Over en femtedel af akademikerne ved ikke, om den lovpligtige arbejdspladsvurdering er blevet udarbejdet i løbet af de seneste tre år. Næsten hver tiende svarer klart nej til spørgsmålet. Det er altså kun 69 pct., der med sikkerhed ved, at en skriftlig APV er blevet udarbejdet på deres arbejdsplads.

Tabel 21

Har I inden for de sidste tre år udarbejdet en APV (arbejdspladsvurdering) på din arbejdsplads?	
	Procent
Ja	69 %
Nej	9 %
Ved ikke	22 %

Eftersom dette spørgsmål kan være svært at besvare, hvis man har været ansat på sin arbejdsplads i mindre end tre år, har vi set nærmere på, hvilken betydning dette har. Som det fremgår af tabel 22, er der som forventet en langt større andel blandt akademikere, der har været ansat under tre år, der ikke ved, om der har været foretaget en APV på deres arbejdsplads inden for de seneste tre år. I alt 59 pct. blandt denne gruppe svarer ja til spørgsmålet, hvilket gælder for 85 pct. blandt gruppen af akademikere, der har været ansat i 3 år eller mere.

Tabel 22

Har I inden for de sidste tre år udarbejdet en APV (arbejdspladsvurdering) på din arbejdsplads?	Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?	
	Under 3 år	3 år eller derover
Ja	59 %	85 %
Nej	7 %	6 %
Ved ikke	33 %	9 %

Direkte adspurgt vurderer en begrænset andel af akademikerne, at APV er et godt redskab til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. I alt 16 pct. vurderer i høj eller meget høj grad, at arbejdspladsvurderingen er et godt redskab til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Mere end hver tredje akademiker (36 pct.) vurderer, at APV'en i nogen grad er et godt redskab hertil, mens 30 pct. enten i lav, meget lav grad eller slet ikke mener, at det er tilfældet. I alt 18 pct. ved ikke, om en arbejdspladsvurdering er et godt redskab til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 23

Er en APV (arbejdspladsvurdering) et godt redskab til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø?	
	Procent
I meget høj grad	3 %
I høj grad	13 %
I nogen grad	36 %
I lav grad	19 %
I meget lav grad/slet ikke	11 %
Ved ikke	18 %

Arbejdsmiljøorganisationen

På arbejdspladser med ni eller flere ansatte har arbejdsgiveren pligt til at oprette en arbejdsmiljøorganisation (AMO), hvor ansatte og arbejdsgiver skal samarbejde om arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljøorganisationen skal bestå af repræsentanter fra både ledelse og arbejdstagere. Det generelle billede viser, at akademikerne kun i begrænset omfang har kendskab til arbejdsmiljøorganisationen og dens funktion på deres arbejdsplads. 44 pct. af akademikerne er enten i lav grad eller slet ikke bekendte med AMO's rolle og funktion på deres arbejdsplads, og næsten hver tredje (32 pct.) har kun i nogen grad kendskab til AMO. Kun 20 pct. svarer, at de i høj grad kender til AMO's rolle og funktion på deres arbejdsplads.

Tabel 24

Har du kendskab til Arbejdsmiljøorganisationens (AMO) rolle og funktion på din arbejdsplads?	
	Procent
I høj grad	21 %
I nogen grad	32 %
I lav grad	20 %
Slet ikke	24 %
Ikke relevant - færre end 9 ansatte	4 %

Samtidig ses det, at størstedelen af akademikerne generelt ikke oplever, at AMO iværksætter konkrete initiativer til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. 53 pct. af akademikerne mener slet ikke eller kun i lav grad, at arbejdsmiljøorganisationen på deres arbejdsplads har iværksat

konkrete initiativer til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. 30 pct. mener i nogen grad, at AMO har iværksat initiativer. Kun 8 pct. af akademikerne har i høj grad oplevet, at arbejdsmiljøorganisationen på deres arbejdsplads har iværksat konkrete initiativer i forhold til psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 25

Har Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) på din arbejdsplads iværksat konkrete initiativer for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø?	
	Procent
I høj grad	8 %
I nogen grad	30 %
I lav grad	25 %
Slet ikke	28 %
Ikke relevant - færre end 9 ansatte	8 %

Tillidsrepræsentant

Foruden repræsentanterne i arbejdsmiljøorganisationen har medarbejderne også mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant til at repræsentere dem i samarbejdet med ledelsen omkring arbejdsmiljøet og samarbejdet på arbejdspladsen.

Der er ganske stor forskel på, hvorvidt privat- og offentligt ansatte har en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads. Imens over 8 ud af 10 af de offentligt ansatte akademikere har en tillidsrepræsentant, er det kun gældende for omkring en tredjedel af de privatansatte. Blot 12 pct. af de offentligt ansatte har ikke en tillidsrepræsentant, hvorimod næsten 40 pct. af de privatansatte ikke har en tillidsrepræsentant. Hele 27 pct. af de privatansatte akademikere ved ikke, om de har en tillidsrepræsentant. Til sammenligning er det kun gældende for 5 pct. af de offentligt ansatte.

Tabel 26

Har du en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads?		
	Offentligt	Privat
Ja	83 %	34 %
Nej	12 %	39 %
Ved ikke	5 %	27 %

De ansattes vurdering af tillidsrepræsentantens rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

I undersøgelsen er de akademikere, der har en tillidsrepræsentant (TR), men som ikke selv er TR, blevet spurgt til, i hvilken grad de vurderer, at deres TR bidrager til at løse problemer med det psykiske arbejdsmiljø. 30 pct. vurderer kun i lav, meget lav grad eller slet ikke, at tillidsrepræsentanterne bidrager til at løse problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

28 pct. vurderer, at repræsentanterne i nogen grad bidrager. Hver fjerde vurderer, at deres tillidsrepræsentant i høj eller meget høj grad bidrager til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Og hele 18 pct. ved ikke, hvorvidt tillidsrepræsentanten bidrager til at løse psykiske arbejdsmiljøproblemer.

Tabel 27

Bidrager din tillidsrepræsentant til at løse eventuelle problemer med psykisk arbejdsmiljø på din arbejdsplads?	
	Procent
I meget høj grad	5 %
I høj grad	19 %
I nogen grad	28 %
I lav grad	18 %
I meget lav grad/Slet ikke	12 %
Ved ikke	18 %

Tillidsrepræsentantens vurdering af egen rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

Sammenligner man de ansattes vurdering af tillidsrepræsentantens rolle med tillidsrepræsentanternes egen vurdering af selv samme forhold, så har tillidsrepræsentanterne et mere positivt billede af deres rolle og bidrag til at løse psykiske arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen end det billede, som de ansatte tegner af tillidsrepræsentanten.

En lidt større andel af tillidsrepræsentanter vurderer selv, at de i højere grad har mulighed for at bidrage til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø end de ansatte. 32 pct. af tillidsrepræsentanterne vurderer i høj eller meget høj grad, at de har mulighed for at bidrage til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, mens kun 24 pct. af de ansatte vurderer, at deres tillidsrepræsentant bidrager til at løse psykiske arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen. Tilsvarende er der flere, nemlig 50 pct. af tillidsrepræsentanterne, der vurderer, at de i nogen grad kan bidrage med at løse problemer med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen, mens kun 28 pct. af de ansatte i nogen grad vurderer, at deres tillidsrepræsentant kan bidrage til at løse problemer. Endelig mener 18 pct. af tillidsrepræsentanterne, at de i lav, meget lav grad eller slet ikke kan bidrage med at løse problemer, mens langt flere, nemlig 40 pct., af de ansatte deler denne opfattelse. Det skal

bemærkes, at de ansatte i modsætning til tillidsrepræsentanterne har haft mulighed for at svare ved ikke på spørgsmålet. Dette skyldes, at mens tillidsrepræsentanterne forventes at kunne besvare spørgsmål om sig selv som TR, kan det ikke i samme grad forventes af de ansatte.

Tabel 28

Har du som tillidsrepræsentant mulighed for at bidrage til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?

	Procent
I meget høj grad	8 %
I høj grad	24 %
I nogen grad	50 %
I lav grad	15 %
I meget lav grad/slet ikke	3 %

Undersøgelsen viser desuden en tendens til, at des bedre det psykiske arbejdsmiljø er på arbejdspladsen, des større mulighed har tillidsrepræsentanterne for at bidrage til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø, jf. tabel 29.

Tabel 29

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?	Har du som tillidsrepræsentant mulighed for at bidrage til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?		
	I høj/meget høj grad	I nogen grad	I lav/meget lav grad/slet ikke
I høj/meget høj grad	64 %	38 %	10 %
I nogen grad	32 %	50 %	40 %
I lav/meget lav grad/slet ikke	4 %	12 %	50 %

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

I det følgende vil vi se nærmere på akademikernes planer om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og elementer i det psykiske arbejdsmiljø.

Mange akademikere planlægger en sen tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. På spørgsmålet om hvornår de planlægger at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, svarer næsten hver fjerde "68 år eller ældre".

Tabel 30

Hvornår planlægger du at trække dig tilbage fra arbejdsmarkedet?

	Procent
61 år eller yngre	4 %
62 år	7 %
63 år	6 %
64 år	6 %
65 år	28 %
66 år	4 %
67 år	21 %
68 år eller ældre	24 %

Spørgsmålet er blevet stillet til akademikere, der er 50 år eller ældre. For denne gruppe er folkepensionsalderen ikke den samme som følge af tilbagetrækningsreformen. De fleste har mulighed for at gå på folkepension som 65-67-årige, undtagen dem der på undersøgelsestidspunktet har været 52 år eller yngre - disse kan først gå på folkepension når de er 68 år.

Næsten hver fjerde akademiker planlægger dermed at blive længere end folkepensionsalderen. Over halvdelen planlægger deres tilbagetrækning når de er 65-67 år, hvilket for de fleste vil være deres folkepensionsalder.

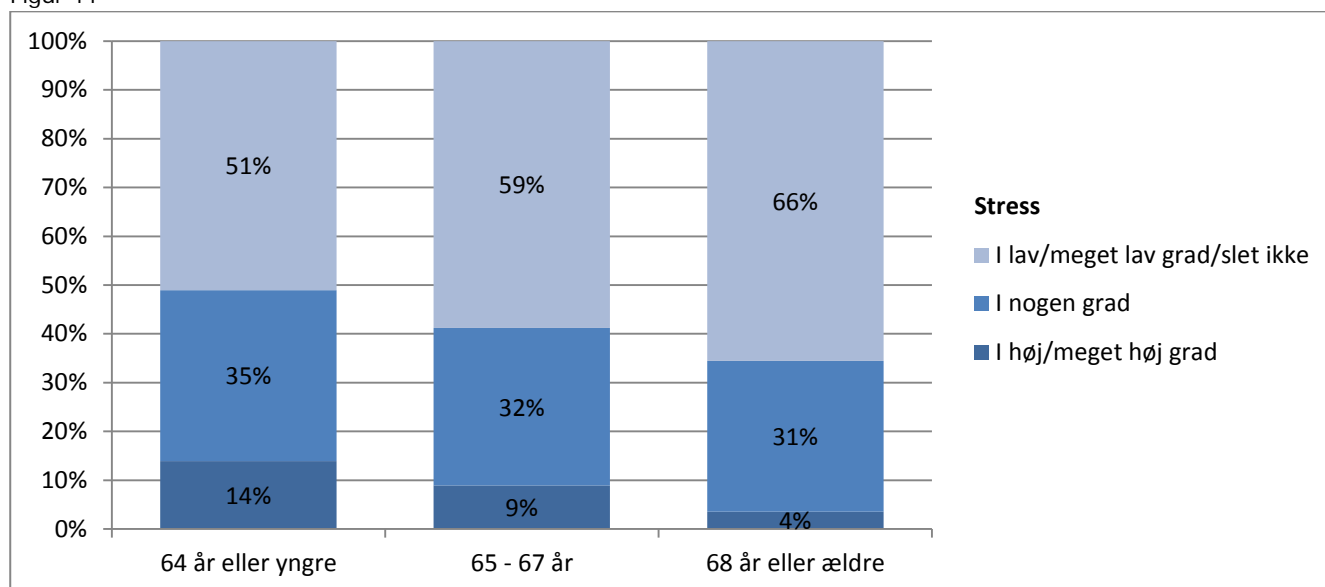
I det følgende er der blevet set på sammenhængene mellem akademikernes planlagte tilbagetrækningsalder og deres stressniveau, psykiske arbejdsmiljø og om hvorvidt de har en god nærmeste leder. Alder ved planlagt tilbagetrækning er opdelt i aldersgrupperne 64 år eller yngre, der afspejler dem, der forlader arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, 65-67 år, som for de flestes vedkommende er folkepensionsalderen, og 68 år eller ældre, der primært repræsenterer den gruppe, der bliver længere på arbejdsmarkedet.

Stress og tilbagetrækning

Næsten halvdelen (49 pct.) af de akademikere, som planlægger en tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, føler sig i meget høj, høj eller nogen grad stressede i hverdagen. Dette er kun tilfældet for lidt over hver tredje (35 pct.), der planlægger en sen tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

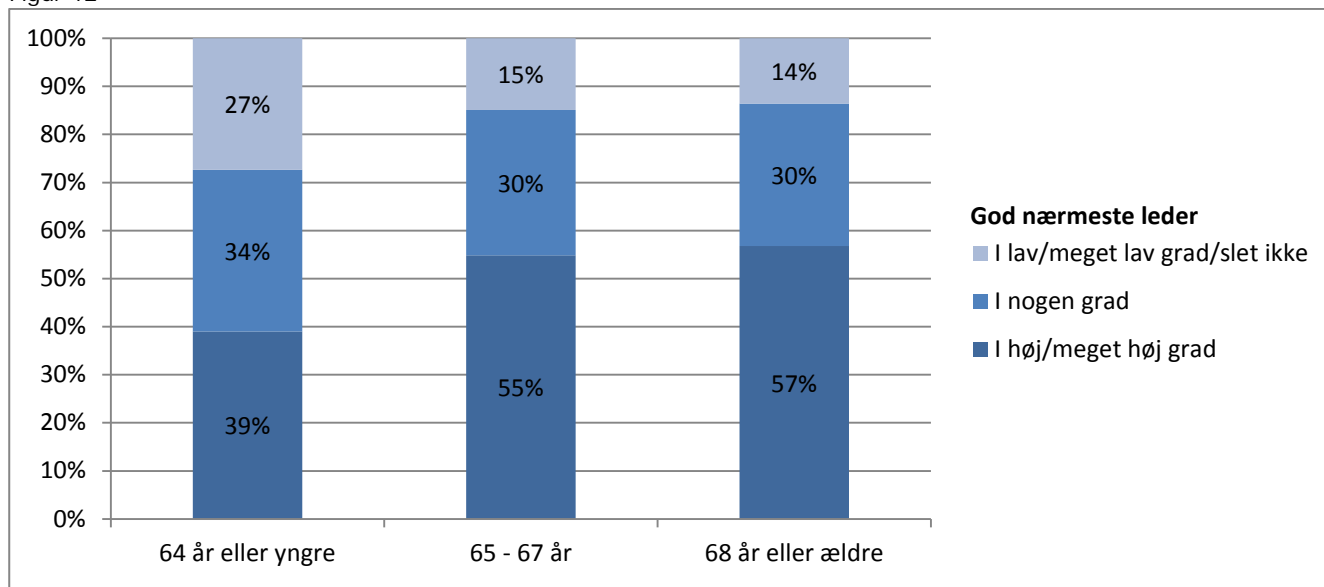
66 pct. af dem, der vil arbejde til de er 68 år gamle eller ældre, er ikke ramt af stress. Der er en tydelig tendens til, at jo mere stresset man er, jo tidligere vil man stoppe på arbejdsmarkedet. Således er det kun 4 pct. af dem, der planlægger en sen tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, der i høj grad føler sig stressede. Hvorimod 14 pct. af dem, der ønsker tilbagetrækning før pensionsalderen, oplever problemer med stress.

Figur 11



God ledelse og tilbagetrækning

Figur 12



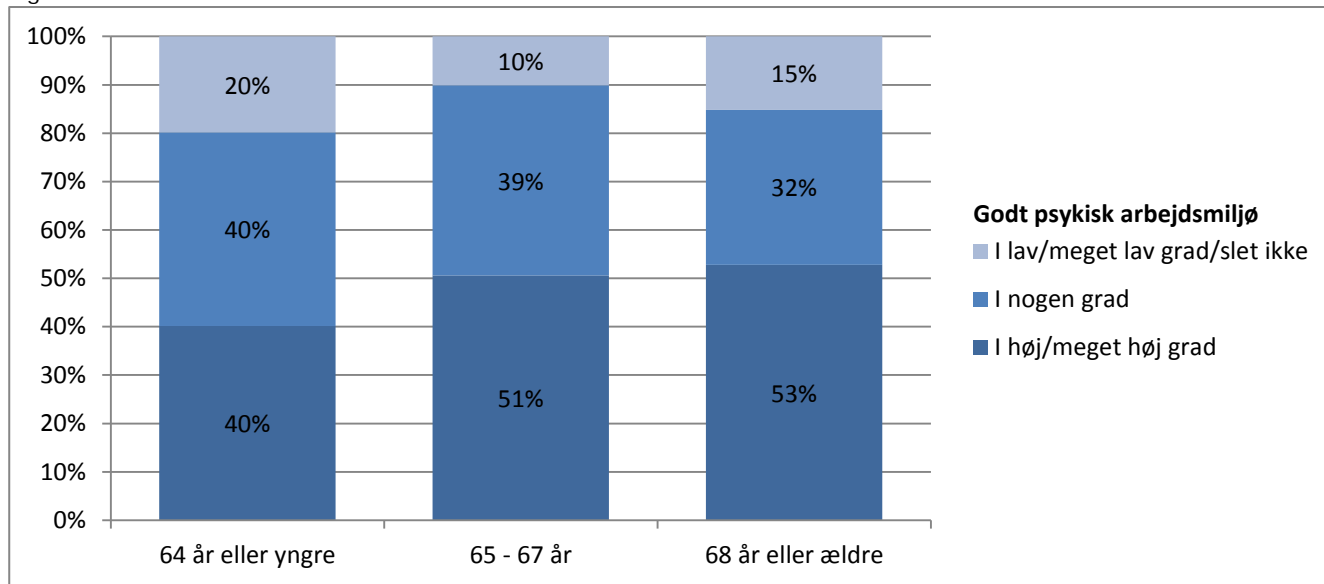
Over hver fjerde (27 pct.) af de akademikere, der planlægger en tidlig tilbagetrækning, har ikke en god nærmeste leder.

For dem, der gerne vil blive på arbejdsmarkedet til de er enten 65-67 år eller 68 eller derover, mener over halvdelen, henholdsvis 55 og 57 pct., at deres nærmeste leder i høj eller meget høj grad er god. Kun 14 pct. af dem, der vil fortsætte til de er 68 år eller ældre, mener ikke, at deres nærmeste leder er god. Tallene viser en tendens til, at god ledelse har en betydning for, hvornår man ønsker at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Psykisk arbejdsmiljø og tilbagetrækning

Kvaliteten af det psykiske arbejdsmiljø er endnu en faktor, der har en betydning for, hvor længe man gerne vil være på arbejdsmarkedet. Blandt akademikere, der regner med at blive til de er enten 65-67 år eller 68 år eller ældre, oplever henholdsvis 51 pct. og 53 pct., at de har et godt psykisk arbejdsmiljø, mens det kun er tilfældet for 40 pct. af akademikere, der forventer en tilbagetrækningsalder på 64 år eller yngre.

Figur 13



Følelsesmæssige krav

I det følgende undersøges, i hvilket omfang akademikerne oplever følelsesmæssige krav i arbejdet, og hvilken betydning det har for det psykiske arbejdsmiljø og risikoen for stress. Dernæst ses der på, om akademikernes jobprofil har en betydning for, i hvilken grad de oplever følelsesmæssige krav i arbejdet. Dernæst ses der på, om akademikernes jobprofil har en betydning for, i hvilken grad de oplever følelsesmæssige krav i arbejdet.

I denne undersøgelse er følelsesmæssige krav målt via følgende to spørgsmål: "Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?" samt "Hvor ofte kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?".

Følelsesmæssigt berørt

27 pct. af alle akademikere oplever ofte eller altid, at de bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, 40 pct. oplever dette sommetider, mens hver tredje akademiker (33 pct.) sjældent, næsten aldrig eller aldrig oplever at blive følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, jf. tabel 31.

Når spørgsmålet opdeles på køn, ses det, at kvinder i oftere grad end mænd bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde. Tabel 32 viser, at i alt 31 pct. af de kvindelige akademikere bliver ofte eller altid følelsesmæssigt berørt af deres arbejde. Dette gør sig kun gældende for 22 pct. af de mandlige akademikere. Ligeledes er andelen af kvinder, der næsten aldrig eller aldrig bliver følelsesmæssigt berørt, noget lavere end andelen af mænd.

Tabel 31

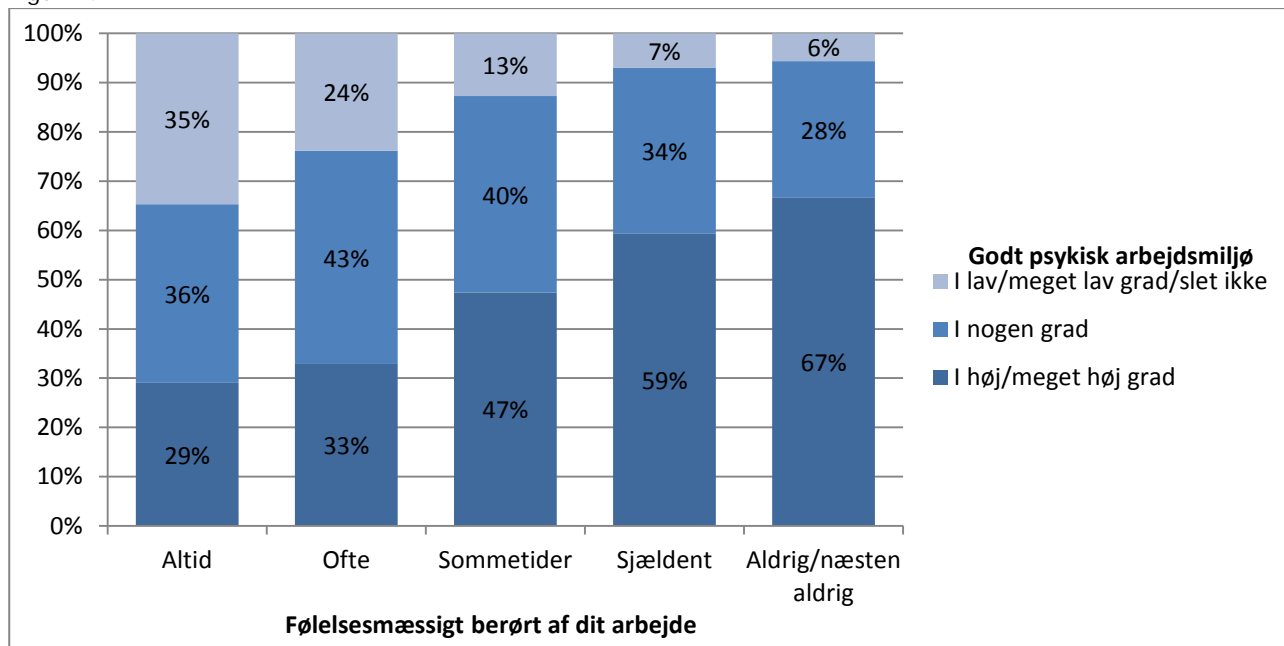
Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	
	Procent
Altid	2 %
Ofte	25 %
Sommetider	40 %
Sjældent	26 %
Aldrig/næsten aldrig	7 %

Tabel 32

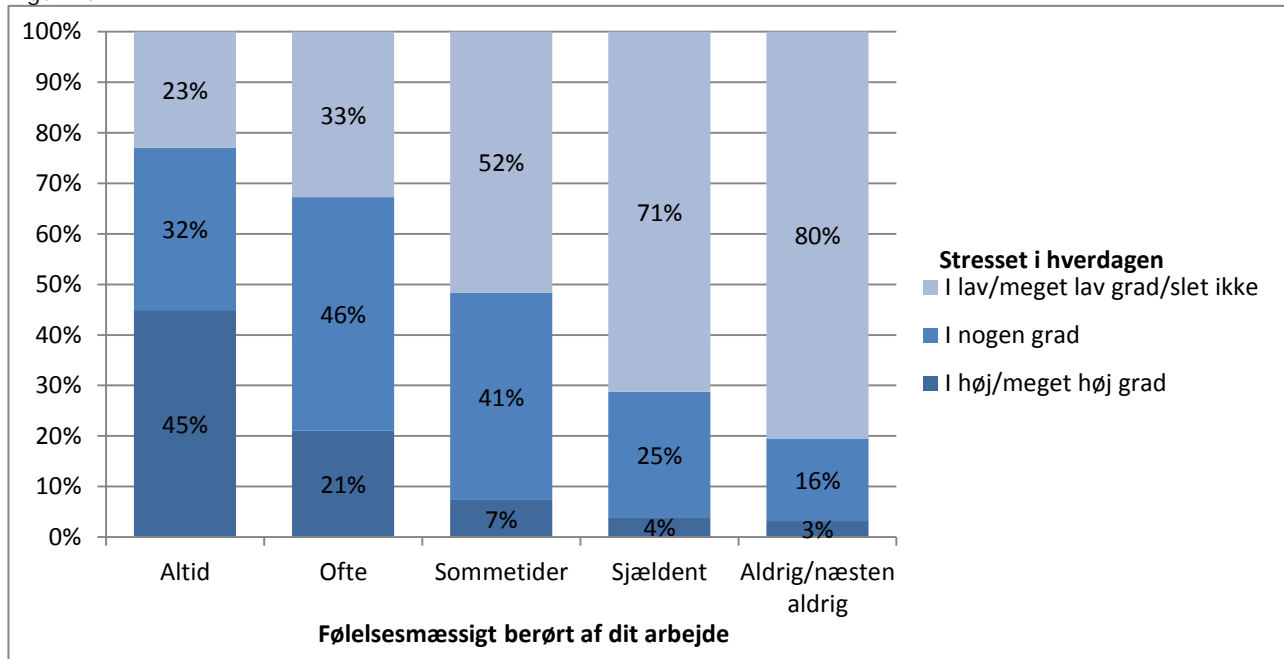
Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	Køn	
	Kvinde	Mand
Altid	3 %	2 %
Ofte	28 %	20 %
Sommetider	43 %	38 %
Sjældent	22 %	30 %
Aldrig/næsten aldrig	4 %	10 %

Der er en negativ sammenhæng mellem, hvor ofte akademikerne følelsesmæssigt bliver berørt af deres arbejde, og hvor godt deres psykiske arbejdsmiljø er. Af figur 14 fremgår det, at 67 pct. af de akademikere, der næsten aldrig eller aldrig bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, har et godt psykisk arbejdsmiljø. Mens dette blot er tilfældet for 29 pct. af akademikerne, der altid bliver følelsesmæssigt berørt.

Figur 14



Figur 15



Undersøgelsen viser desuden, at risikoen for stress er større, des oftere akademikere bliver følelsesmæssigt berørt af arbejdet. Figur 15 viser at kun 19 pct. af akademikere, der aldrig eller næsten aldrig er følelsesmæssigt berørt af arbejde, er i meget høj, høj eller nogen grad stressede i hverdagen, mens det gælder 77 pct. af akademikere, der altid er følelsesmæssigt berørt af arbejdet, og 67 pct. af akademikere, der ofte er følelsesmæssigt berørt af jobbet.

Jobprofilen har betydning for, hvor ofte akademikere bliver følelsesmæssigt berørt af arbejdet. Af tabel 33 fremgår det, at specialister, generalister og ledere har den laveste risiko for at blive følelsesmæssigt berørt af deres arbejde. Forskere har en større risiko for at blive berørt, mens behandlere og undervisere i højere grad end de øvrige akademiske jobprofiler bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

Tabel 33

Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Specialist	1 %	19 %	38 %	31 %	10 %
Generalist	2 %	22 %	40 %	29 %	8 %
Leder	2 %	25 %	44 %	25 %	4 %
Forsker	3 %	31 %	35 %	24 %	8 %
Behandler	3 %	34 %	48 %	13 %	1 %
Underviser	5 %	36 %	43 %	14 %	2 %

Krav om at skjule følelser

Hver fjerde akademiker (25 pct.) oplever ofte eller altid, at deres arbejde kræver, at de må skjule deres følelser. Over hver tredje (34 pct.) oplever det sommetider. Mens 41 pct. af akademikere har et arbejde, der sjældent, næsten aldrig eller aldrig kræver, at de må skjule deres følelser.

Når spørgsmålet opdeles på køn, ses det, at kvinder oftere end mænd oplever, at de har et arbejde, der kræver, at de må skjule deres følelser. Der er således 28 pct. af de kvindelige akademikere, der har et arbejde, hvor de ofte eller altid må skjule følelser. Dette gør sig kun gældende for 22 pct. af de mandlige akademikere, jf. tabel 35. Omvendt har 35 pct. af de kvindelige akademikere et arbejde, der sjældent, næsten aldrig eller aldrig kræver, at de må skjule følelser, mens det gælder 47 pct. af de mandlige akademikere.

Tabel 34

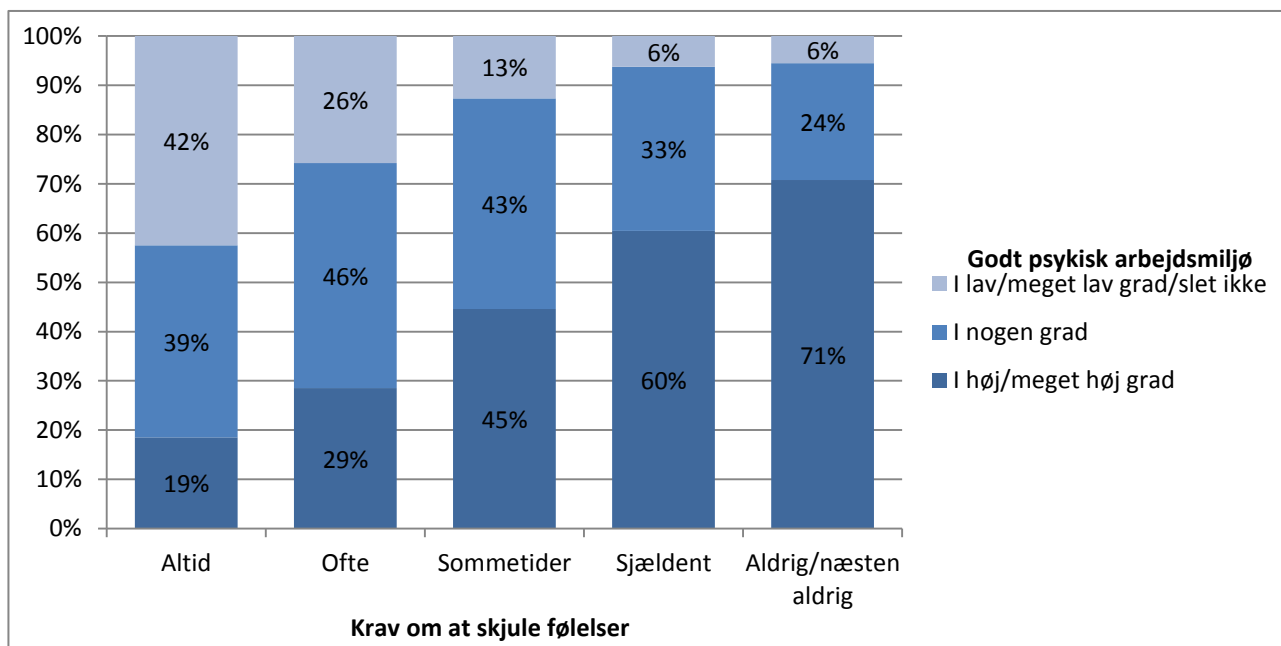
Hvor ofte kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?	
	Procent
Altid	4 %
Ofte	21 %
Sommetider	34 %
Sjældent	28 %
Aldrig/næsten aldrig	13 %

Tabel 35

Hvor ofte kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?	Kvinde		Mand	
Altid	5 %		4 %	
Ofte	23 %		18 %	
Sommetider	37 %		31 %	
Sjældent	25 %		31 %	
Aldrig/næsten aldrig	10 %		16 %	

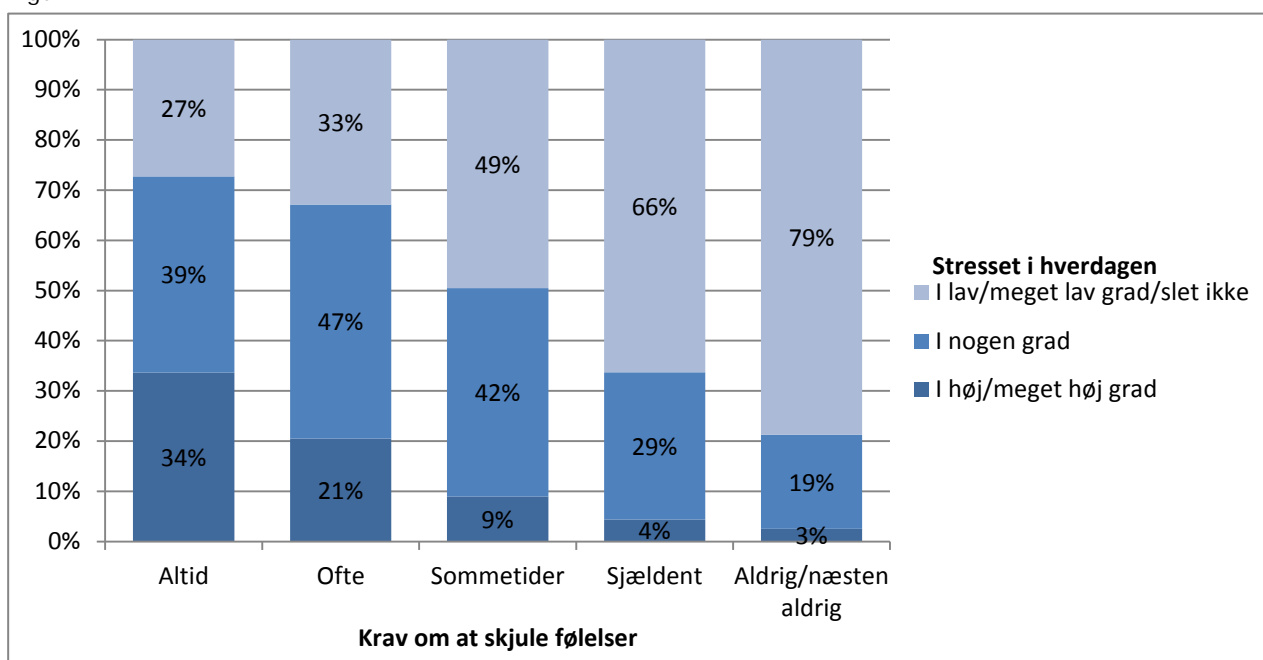
Der er en negativ sammenhæng mellem, hvor ofte akademikernes arbejde kræver, at de må skjule følelser, og hvor godt akademikernes psykiske arbejdsmiljø er. Dette fremgår af, at 71 pct. af de akademikere, der har et arbejde, der næsten aldrig eller aldrig kræver, at de må skjule følelser, vurderer, at de har et godt psykisk arbejdsmiljø. Dette er blot tilfældet for 19 pct. af de akademikere, der har et arbejde, der altid kræver at de må skjule følelser.

Figur 16



Des oftere akademikerne må skjule deres følelser i arbejdet, des større er risikoen for stress i hverdagen. Blandt akademikere, der har et arbejde, der altid kræver, at de må skjule deres følelser, er næsten tre ud af fire akademikere (73 pct.) i meget høj, høj eller nogen grad stressede i hverdagen. I sammenligning gælder det kun lidt over hver femte (22 pct.) akademiker, der aldrig eller næsten aldrig må skjule følelser på jobbet.

Figur 17



Tabel 36

Hvor ofte kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Specialist	3 %	15 %	30 %	34 %	18 %
Generalist	4 %	20 %	33 %	29 %	14 %
Leder	4 %	23 %	40 %	25 %	8 %
Forsker	5 %	19 %	30 %	32 %	14 %
Underviser	6 %	26 %	41 %	22 %	5 %
Behandler	8 %	34 %	39 %	16 %	4 %

Jobprofilen har betydning for, hvor ofte arbejdet kræver, at akademikere må skjule følelser. Specialister, generalister og ledere har den laveste risiko for at måtte skjule følelser. Forskere og særligt undervisere har en større risiko for at måtte skjule følelser på deres arbejde, mens behandlere oftest er udsat for, at de må skjule deres følelser i forbindelse med deres arbejde.

Ledelse og psykisk arbejdsmiljø

Nærmeste leder

I det følgende vil vi se nærmere på sammenhænge mellem nærmeste leder og psykisk arbejdsmiljø.

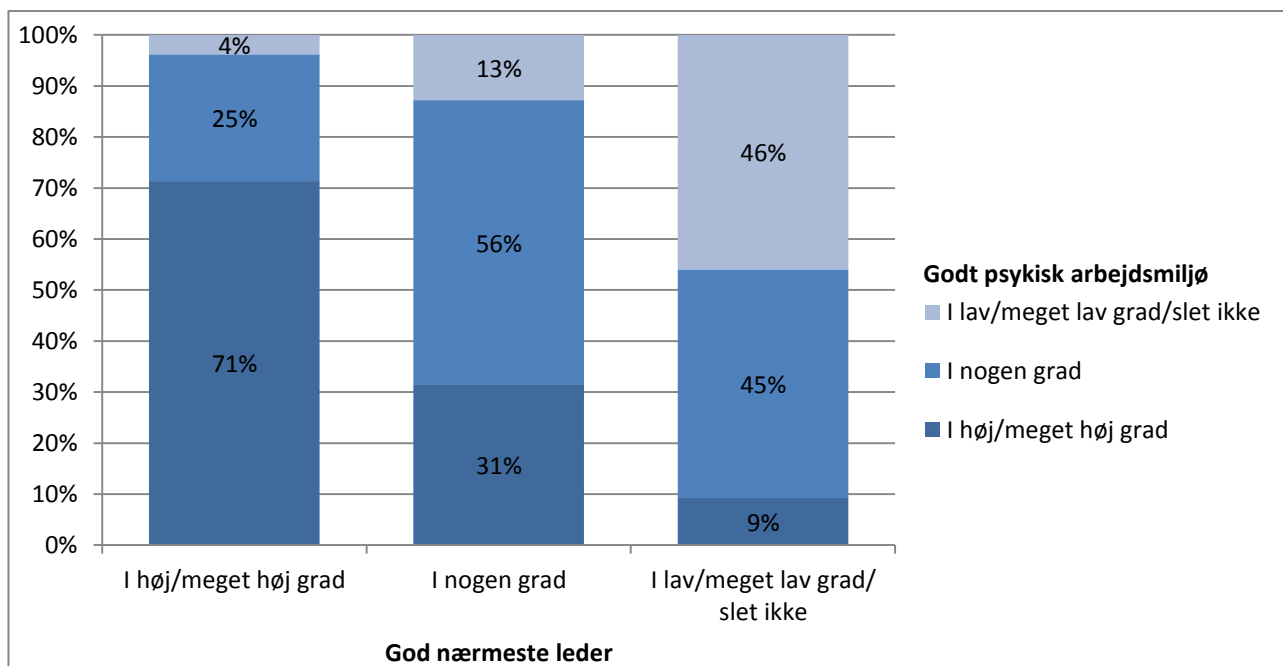
Knap hver femte akademiker (18 pct.) synes ikke, de har en god nærmeste leder. 33 pct. mener i nogen grad, at deres nærmeste leder er god. Kun halvdelen af akademikerne synes i høj eller meget høj grad, at de har en god leder.

Tabel 37

Har du alt i alt en god nærmeste leder?	
	Procent
I meget høj grad	16 %
I høj grad	34 %
I nogen grad	33 %
I lav grad	13 %
I meget lav grad/slet ikke	5 %

At have en god nærmeste leder har stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Eksempelvis ses det i figur 18, at 71 pct. af akademikerne, der i høj eller meget høj grad har en god nærmeste leder, har et godt psykisk arbejdsmiljø. Mens det gælder for 31 pct. af de akademikere, der i nogen grad har en god leder, og kun 9 pct. af de akademikere, der kun i lav, meget lav grad eller slet ikke har en god nærmeste leder.

Figur 18



Undersøgelsen viser, at 29 pct. i meget høj eller høj grad vurderer, at deres nærmeste leder bidrager til at løse problemer med psykisk arbejdsmiljø. Over hver tredje (34 pct.) oplever i nogen grad dette. Mens 36 pct. i lav, meget lav grad eller slet ikke oplever, at den nærmeste leder bidrager til at løse problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

Der ses en klar sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og i hvilken grad lederen bidrager til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Blandt akademikere med en leder, der bidrager til dette, har 79 pct. i meget høj eller høj grad et godt psykisk arbejdsmiljø. Det gælder kun for 49 pct. af akademikere, hvis leder i nogen grad bidrager til at løse problemer med psykisk arbejdsmiljø, og for 16 pct. blandt akademikere, hvis nærmeste leder kun i lav, meget lav grad eller slet ikke bidrager til dette.

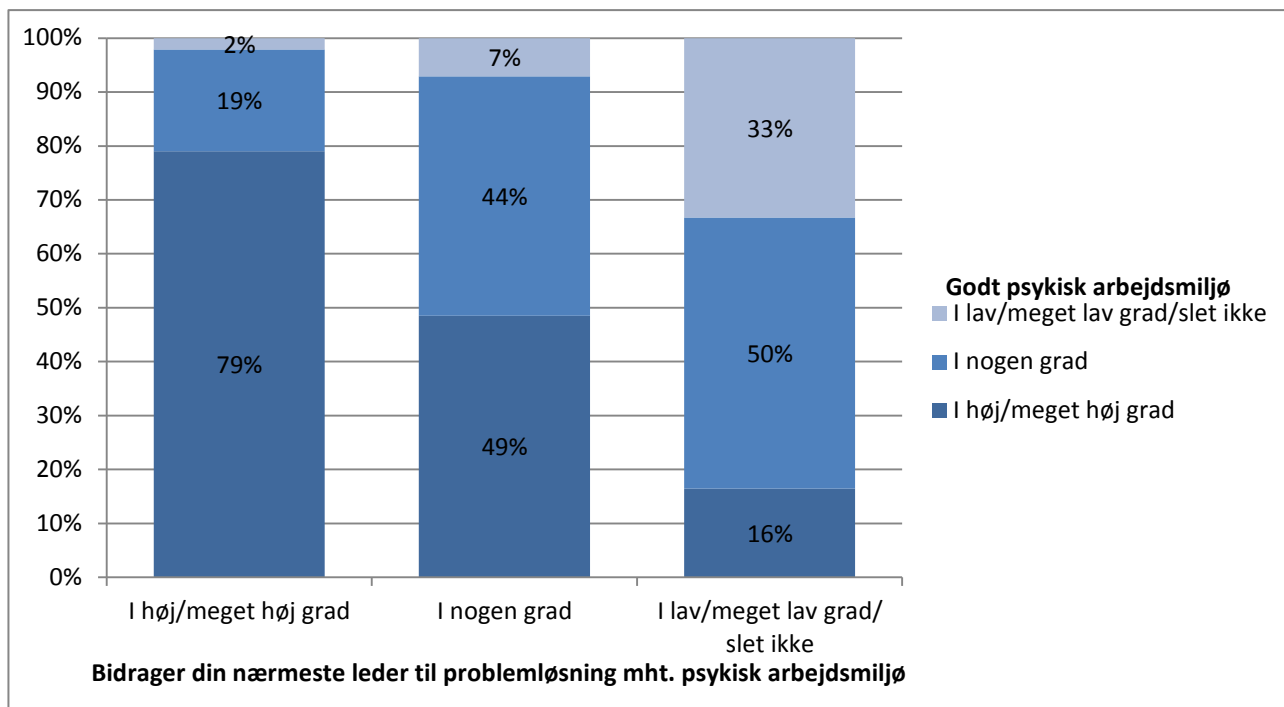
Tabel 38

Bidrager din nærmeste leder til at løse eventuelle problemer med psykisk arbejdsmiljø?

Procent

I meget høj grad	6 %
I høj grad	23 %
I nogen grad	34 %
I lav grad	22 %
I meget lav grad/slet ikke	14 %

Figur 19



Feedback, forventningsafstemning og ros

I undersøgelsen har vi spurgt akademikerne ind til, i hvilken grad deres nærmeste leder giver konstruktiv feedback, ros og sørger for at forventningsafstemme. I det følgende vil vi se nærmere på akademikernes besvarelser herpå samt se på hvilke sammenhænge, der er mellem disse faktorer og det psykiske arbejdsmiljø.

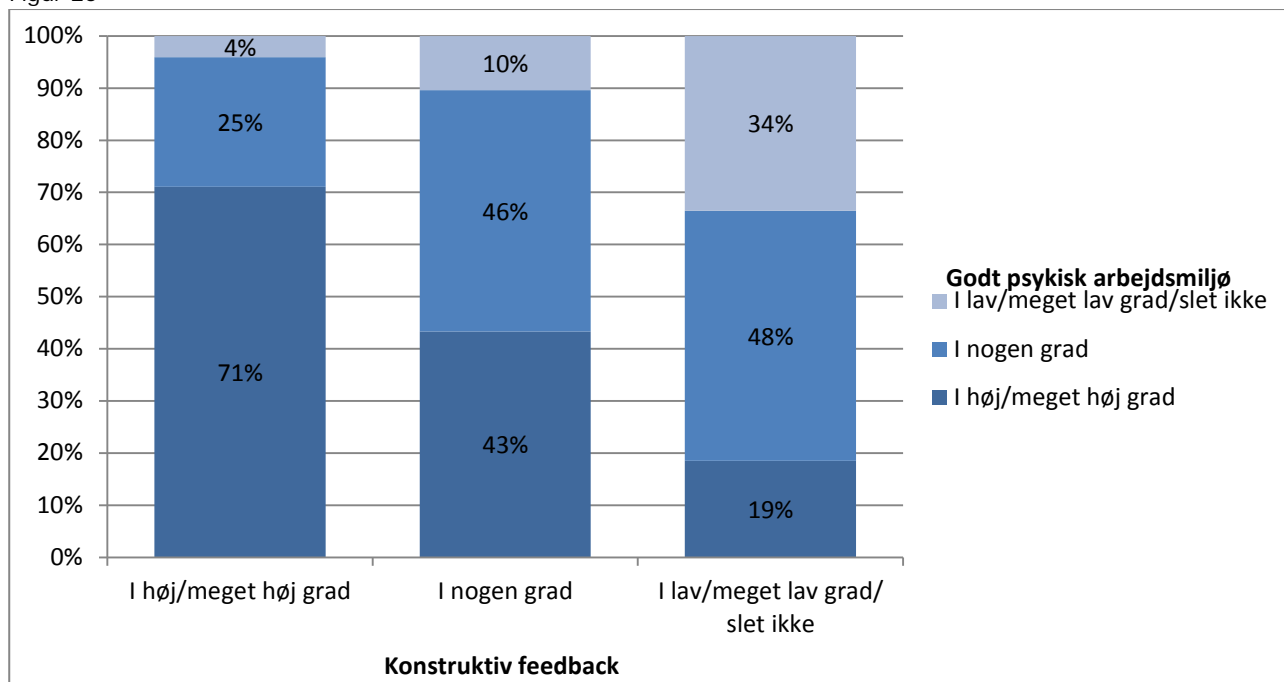
Feedback

Næsten 40 pct. af akademikerne har en nærmeste leder, der i meget høj eller høj grad giver dem konstruktiv feedback, jf. tabel 39. Blandt denne gruppe har i alt 71 pct. i meget høj eller høj grad et godt psykisk arbejdsmiljø. 35 pct. af akademikerne har en nærmeste leder, der giver konstruktiv feedback, og heraf har 43 pct. et godt arbejdsmiljø. Mere end hver fjerde (26 pct.) oplever kun i lav, meget lav grad eller slet ikke, at den nærmeste leder giver konstruktiv feedback. Dette synes at have konsekvenser for det psykiske arbejdsmiljø, eftersom kun 19 pct. af disse har et godt psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 39

Giver din nærmeste leder konstruktiv feedback?	
	Procent
I meget høj grad	10 %
I høj grad	29 %
I nogen grad	35 %
I lav grad	17 %
I meget lav grad/slet ikke	9 %

Figur 20



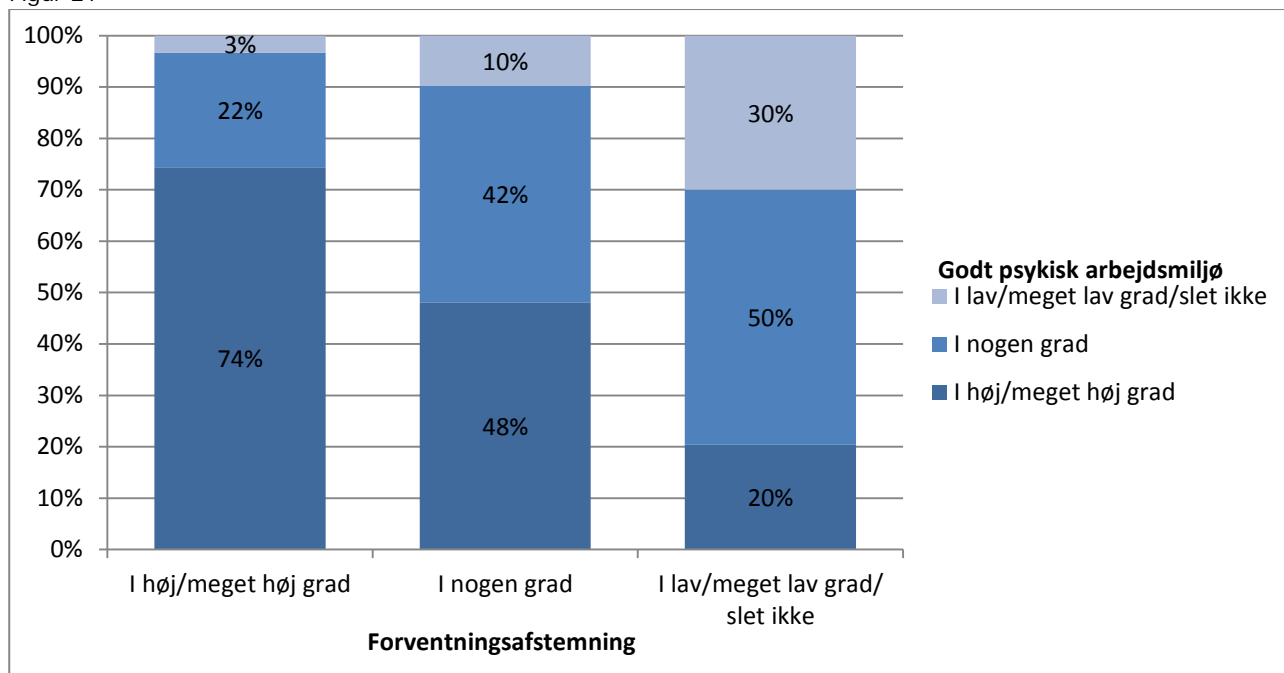
Forventningsafstemning

I alt 30 pct. af akademikerne har en nærmeste leder, der i meget høj eller høj grad sørger for at forventningsafstemme. Dette afspejler sig positivt i det psykiske arbejdsmiljø, 74 pct. heraf har i meget høj eller høj grad et godt psykisk arbejdsmiljø jf. figur 21. Det gælder i sammenligning blot for 48 pct. af de akademikere, hvis nærmeste leder i nogen grad forventningsafstemmer. Mens kun hver femte akademiker, hvis leder kun i lav, meget lav grad eller slet ikke forventningsafstemmer, har et godt psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 40

Forventningsafstemmer din nærmeste leder så du ved hvad der forventes af dig?	
Procent	
I meget høj grad	6 %
I høj grad	24 %
I nogen grad	38 %
I lav grad	21 %
I meget lav grad/slet ikke	9 %

Figur 21



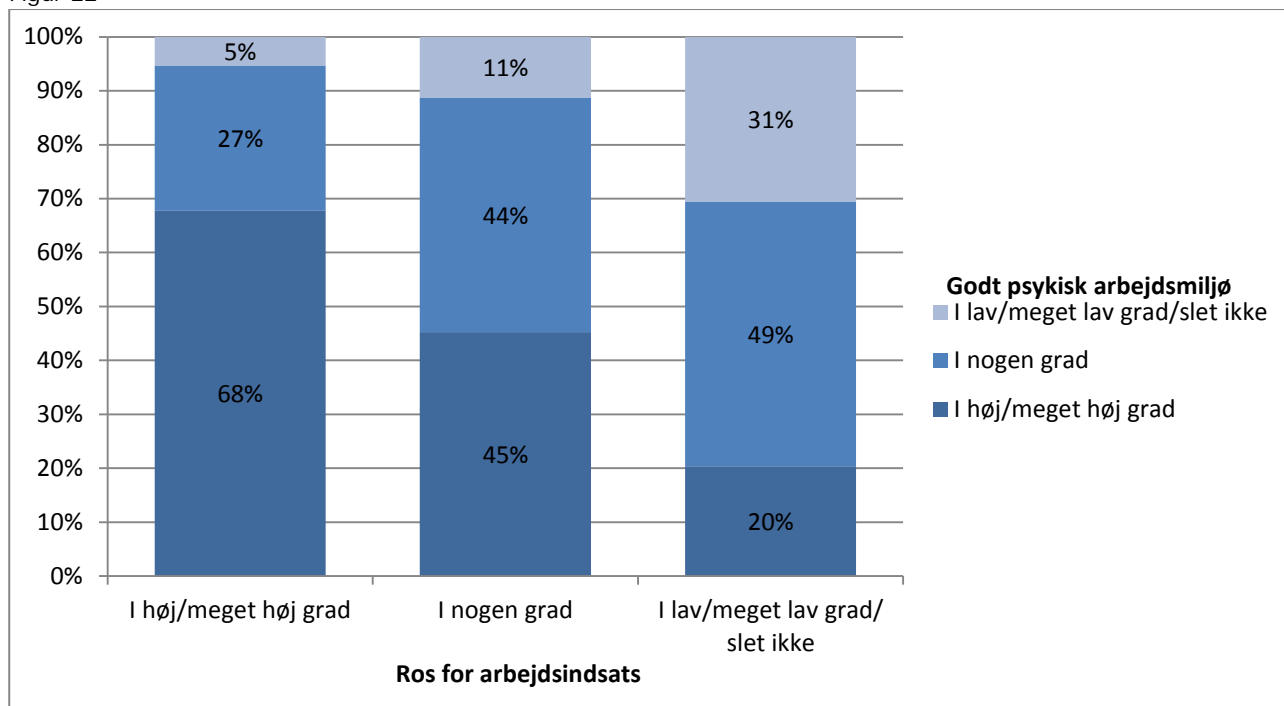
Ros

I alt 41 pct. af akademikerne oplever i meget høj eller høj grad, at deres nærmeste leder giver dem ros for deres arbejdsindsats. Dette har en positiv effekt på det psykiske arbejdsmiljø, i alt 68 pct. af disse har i meget høj eller høj grad et godt psykisk arbejdsmiljø. 32 pct. af akademikerne har en nærmeste leder, der i nogen grad giver ros for akademikerens arbejdsindsats, heraf har 45 pct. et godt psykisk arbejdsmiljø. Derudover har 28 pct. af akademikerne en nærmeste leder, der kun i lav, meget lav grad eller slet ikke roser for arbejdsindsatsen, blandt denne gruppe har blot hver femte et godt psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 41

Giver din nærmeste leder dig ros for din arbejdsindsats?	
	Procent
I meget høj grad	12 %
I høj grad	29 %
I nogen grad	32 %
I lav grad	18 %
I meget lav grad/slet ikke	10 %

Figur 22



Den øverste ledelse

Akademikerne er i undersøgelsen herudover blevet spurgt til, i hvilken grad den øverste ledelse på deres arbejdsplads har fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø. Det oplever mere end hver fjerde akademiker (27 pct.) i meget høj eller høj grad er tilfældet, mens 37 pct. svarer, at det i nogen grad er tilfældet. Knap hver tredje akademiker (30 pct.) oplever kun i lav, meget lav grad eller slet ikke, at den øverste ledelse har fokus på og prioriterer det psykiske arbejdsmiljø.

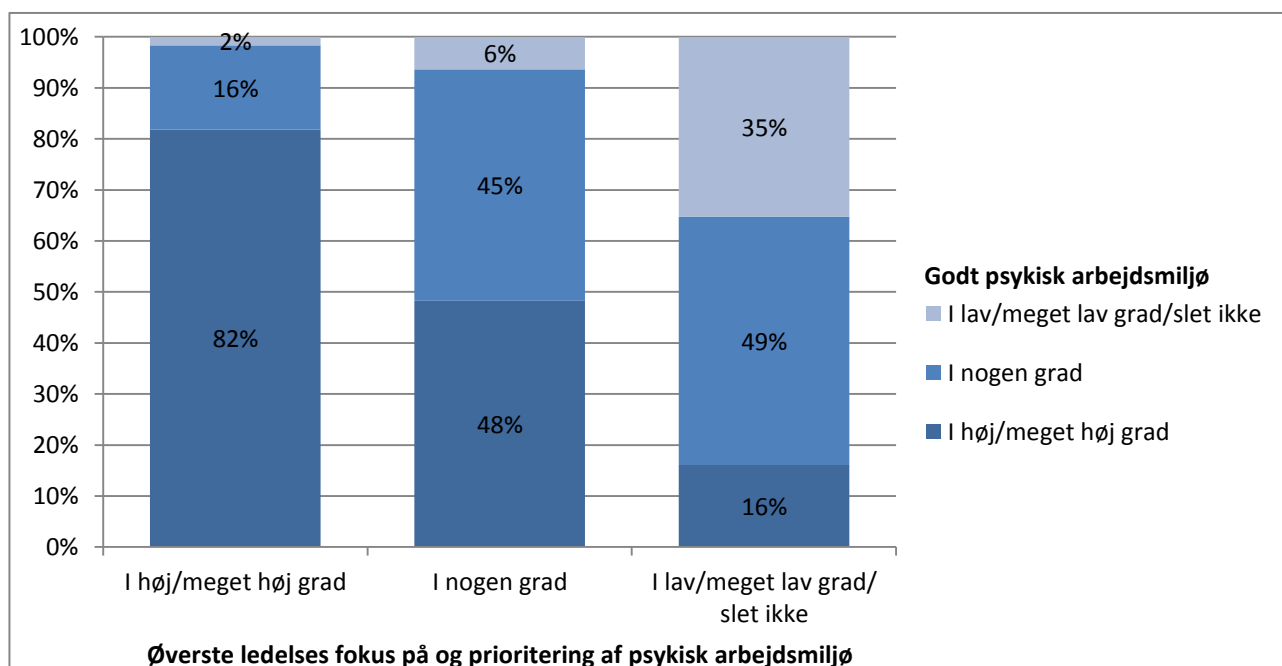
Tabel 42

Har den øverste ledelse fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø?

	Procent
I meget høj grad	5 %
I høj grad	22 %
I nogen grad	37 %
I lav grad	19 %
I meget lav grad/slet ikke	11 %
Ved ikke/ikke relevant	6 %

Hvorvidt den øverste ledelse har fokus på og prioriterer det psykiske arbejdsmiljø, er afgørende for hvordan det psykiske arbejdsmiljø er på arbejdspladsen. Blandt de akademikere, der oplever, at den øverste ledelse i høj eller meget høj grad fokuserer på og prioriterer det psykiske arbejdsmiljø, har 82 pct. et godt psykisk arbejdsmiljø. Det tal falder til henholdsvis 48 pct. og 16 pct., når den øverste ledelse kun i nogen grad eller i lav, meget lav grad eller slet ikke prioriterer og har fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Figur 23



Lederne og det psykiske arbejdsmiljø

Som det fremgår af det ovenstående, er ledelse afgørende for det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne. I dette følgende vil vi se nærmere på ledernes eget syn på det psykiske arbejdsmiljø som en del af ledelsesopgaven, hvor godt de er rustet til at varetage opgaven, og hvilke udfordringer de eventuelt står overfor.

Stort set alle ledere i undersøgelsen, nemlig 96 pct., ser det i meget høj eller høj grad som en vigtig del af deres ledelsesopgave at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. 4 pct. svarer, at det i nogen grad er den vigtig del af deres ledelsesopgave jf. tabel 43.

Men undersøgelsen viser også, at 62 pct. af lederne ser det i høj eller meget høj grad, som en større udfordring at håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø end det fysiske

arbejdsmiljø. 28 pct. svarer i nogen grad, mens langt færre ledere (11 pct.) ikke mener, at det er en større udfordring at håndtere psykisk fremfor fysisk arbejdsmiljø.

Når lederne spørges til, i hvilken grad de er faglig godt klædt på til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø blandt medarbejderne svarer næsten seks ud af ti ledere (58 pct.), at de i nogen, lav, meget lav grad eller slet ikke er fagligt godt klædt på dette. Mens 43 pct. af lederne mener, at de i meget høj eller høj grad er fagligt godt klædt på til det.

I sammenligning hermed svarer 65 pct. af de adspurgte i undersøgelsen (herunder både ledere og medarbejdere), at deres nærmeste leder i kun i nogen, lav, meget lav grad eller slet ikke er fagligt godt klædt på til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. Kun lidt over hver femte akademiker (22 pct.) mener i meget høj eller høj grad, at deres nærmeste leder er fagligt godt klædt på til dette, jf. tabel 44.

Undersøgelsen peger således på et stort behov for, at lederne bliver bedre rustet til at varetage opgaven med at håndtere det psykiske arbejdsmiljø, som de selv ser som en væsentlig del af deres ledelsesopgave.

Tabel 43

	I hvilken grad mener du, at:				
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	I meget lav grad/slet ikke
Det er en vigtig del af min ledelsesopgave, at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø	54	42	4	0	0
Det er en større udfordring, at håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø fremfor problemer med det fysiske arbejdsmiljø	25	37	28	8	3
Jeg er fagligt godt klædt på til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø blandt mine medarbejdere	8	35	45	11	2

Tabel 44

Er din nærmeste leder fagligt klædt på til at håndtere eventuelle problemer med stress og psykisk arbejdsmiljø?

	Procent
I meget høj grad	5 %
I høj grad	17 %
I nogen grad	30 %
I lav grad	21 %
I meget lav grad/slet ikke	14 %
Ved ikke	12 %

Ledernes eget psykiske arbejdsmiljø

I dette afsnit vil vi se nærmere på ledernes eget psykiske arbejdsmiljø, samt i hvilken grad de oplever at få den tilstrækkelige støtte og hjælp til deres ledelsesopgaver, og om deres ledelsesrum er klart defineret.

Lidt over en fjerdedel af lederne (26 pct.) får kun i lav, meget lav grad eller slet ikke den tilstrækkelige støtte og hjælp til deres ledelsesopgaver fra deres nærmeste leder. I alt 33 pct. af lederne får det kun i nogen grad, mens 41 pct. af lederne i meget høj eller høj grad oplever, at de får tilstrækkelig støtte og hjælp til deres ledelsesopgaver fra deres nærmeste leder.

Lederne i undersøgelsen er desuden blevet spurgt til, i hvilken grad deres handlemuligheder som leder, dvs. deres ledelsesrum, er klart defineret. Lidt over en fjerdedel (26 pct.) oplever kun i lav, meget lav grad eller slet ikke, at deres ledelsesrum er klart defineret. Det er for 36 pct. af lederne i nogen grad tilfældet, mens det for 38 pct. i meget høj eller høj grad er tilfældet.

Tabel 45

	I hvilken grad mener du, at:				
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	I meget lav grad/slet ikke
Jeg får tilstrækkelig støtte og hjælp til mine ledelsesopgaver fra min nærmeste leder	10 %	31 %	33 %	15 %	11 %
Mine handlemuligheder som leder (mit ledelsesrum) er klart defineret	8 %	30 %	36 %	17 %	9 %

Endvidere viser undersøgelsen, at en stor andel af de akademiske ledere ikke oplever, at der er fokus på deres psykiske arbejdsmiljø som ledere. For i alt 36 pct. af lederne er der kun i lav, meget lav grad eller slet ikke fokus på deres psykiske arbejdsmiljø som leder. 35 pct. af lederne svarer, at der i nogen grad er fokus på deres psykiske arbejdsmiljø, mens 30 pct. af lederne oplever, at det i meget høj grad eller høj grad sker.

Da et godt psykisk arbejdsmiljø må formodes at være afgørende for, hvilke muligheder lederne har for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø for deres medarbejdere, er det bekymrende, at der ikke er et større fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø.

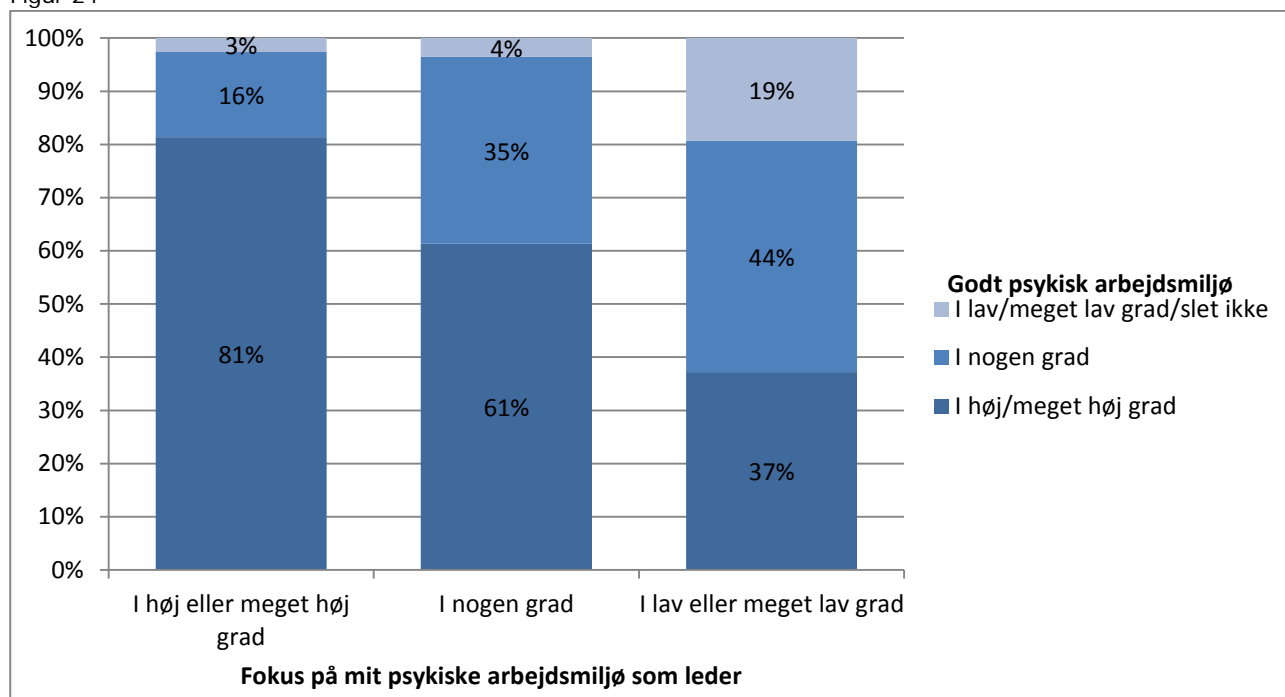
Tabel 46

På min arbejdsplads er der fokus på mit psykiske arbejdsmiljø som leder?

	Procent
I meget høj grad	6 %
I høj grad	24 %
I nogen grad	35 %
I lav grad	24 %
I meget lav grad/slet ikke	12 %

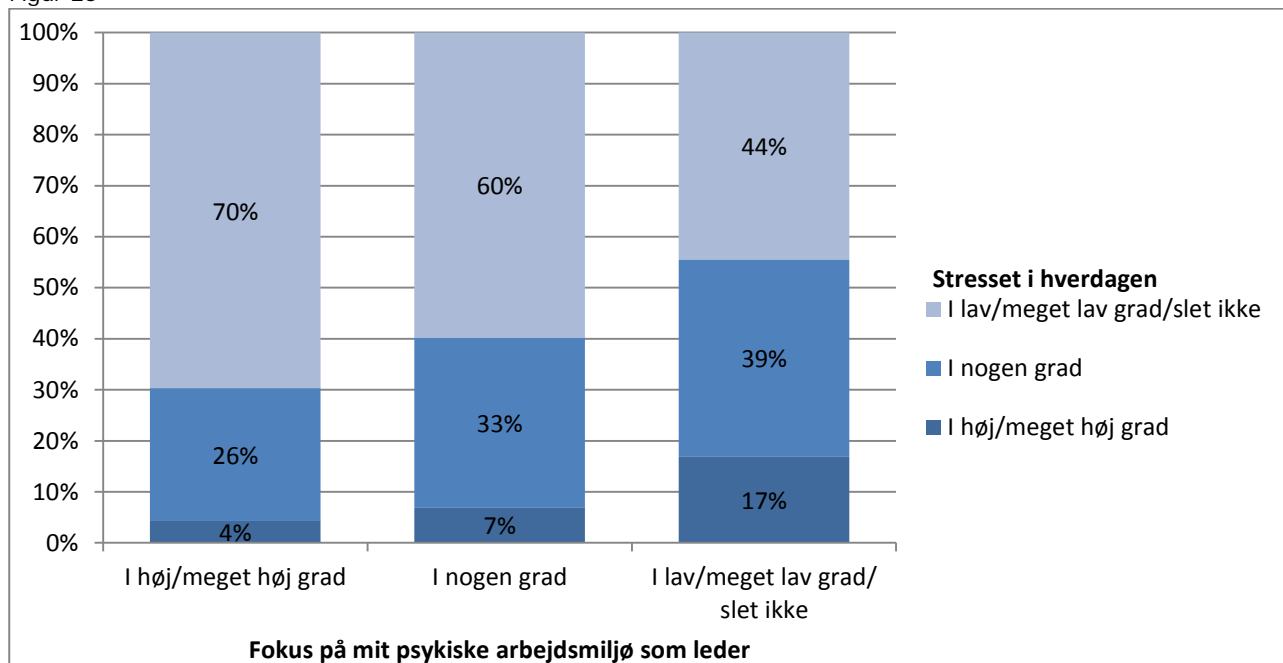
Undersøgelsen viser, at des mere fokus der er på lederens eget psykiske arbejdsmiljø, des bedre psykisk arbejdsmiljø har de. Blandt ledere, der svarer, at der i meget høj eller høj grad er fokus på deres psykiske arbejdsmiljø som leder, angiver hele 81 pct., at de i meget høj eller høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø, mens det kun gælder for 37 pct. af de ledere, hvor der i lav, meget lav grad eller slet ikke er fokus på deres psykiske arbejdsmiljø.

Figur 24



Undersøgelsen viser desuden, at des mindre fokus på lederens eget psykiske arbejdsmiljø, des større er risikoen for stress. Blandt de ledere, der i høj eller meget høj grad oplever, at der er fokus på deres psykiske arbejdsmiljø, er 4 pct. ramt af stress, mens det er tilfældet for 7 pct. af de ledere, der i nogen grad oplever et fokus på deres psykiske arbejdsmiljø. Ses der på de ledere, der i lav, meget lav grad eller slet ikke oplever et fokus på deres psykiske arbejdsmiljø, er der derimod 17 pct., der er ramt af stress.

Figur 25



Kvantitative krav

I det følgende ses der nærmere på i hvilket omfang akademikerne er udsat for kvantitative krav i arbejdet. Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser resultater fra videnskabelige undersøgelser, at kvantitative krav på arbejdspladsen spiller en afgørende rolle for medarbejderes arbejde og trivsel. Høje krav i arbejdet kan være forbundet med risiko for at udvikle problemer med helbredet, hvis medarbejderen ikke har tilstrækkelige ressourcer til rådighed til at leve op til kravene. I denne undersøgelse er kvantitative krav undersøgt ved at spørge ind til hvor ofte akademikerne

- oplever, det er nødvendigt at arbejde over/ lave merarbejde
- oplever, at de har tid nok til arbejdsopgaverne
- har tidsfrister, der er svære at overholde
- får uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under tidspres.

I det følgende ser vi på, om der er kønsforskelle, og om det har en betydning, om akademikerne er ansat i det private eller det offentlige. Desuden ses der på, om jobprofilen har en betydning, og hvilke sammenhænge der er mellem kvantitative krav og det psykiske arbejdsmiljø.

Over og -merarbejde

Undersøgelsen viser, at 41 pct. af akademikerne ofte eller altid finder det nødvendigt at arbejde over eller lave merarbejde. For 41 pct. er det sommetider nødvendigt. Kun 17 pct. af akademikerne laver sjældent, aldrig eller næsten aldrig merarbejde.

Ved en kønsopdeling ser vi, at 42 pct. af kvinderne og 41 pct. af mændene ofte eller altid finder det nødvendigt at lave merarbejde. Lidt færre kvinder end mænd finder det sjældent, næsten aldrig eller aldrig nødvendigt at arbejde over, hhv. 16 pct. af kvinderne og 18 pct. af mændene.

Opdeler vi akademikerne på offentligt ansatte og privatansatte, ser vi en forskel i forhold til merarbejde. 44 pct. af de offentligt ansatte akademikere finder det ofte eller altid nødvendigt med merarbejde, hvor dette kun gælder for 37 pct. af de privatansatte.

Tabel 47

Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over/lave merarbejde?	
	Procent
Altid	8%
Ofte	33%
Sommetider	41%
Sjældent	14%
Aldrig/næsten aldrig	3%

Tabel 48

Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over/lave merarbejde?	Kvinde		Mand	
Altid	8%		9%	
Ofte	34%		32%	
Sommetider	42%		40%	
Sjældent	13%		15%	
Aldrig/næsten aldrig	3%		3%	

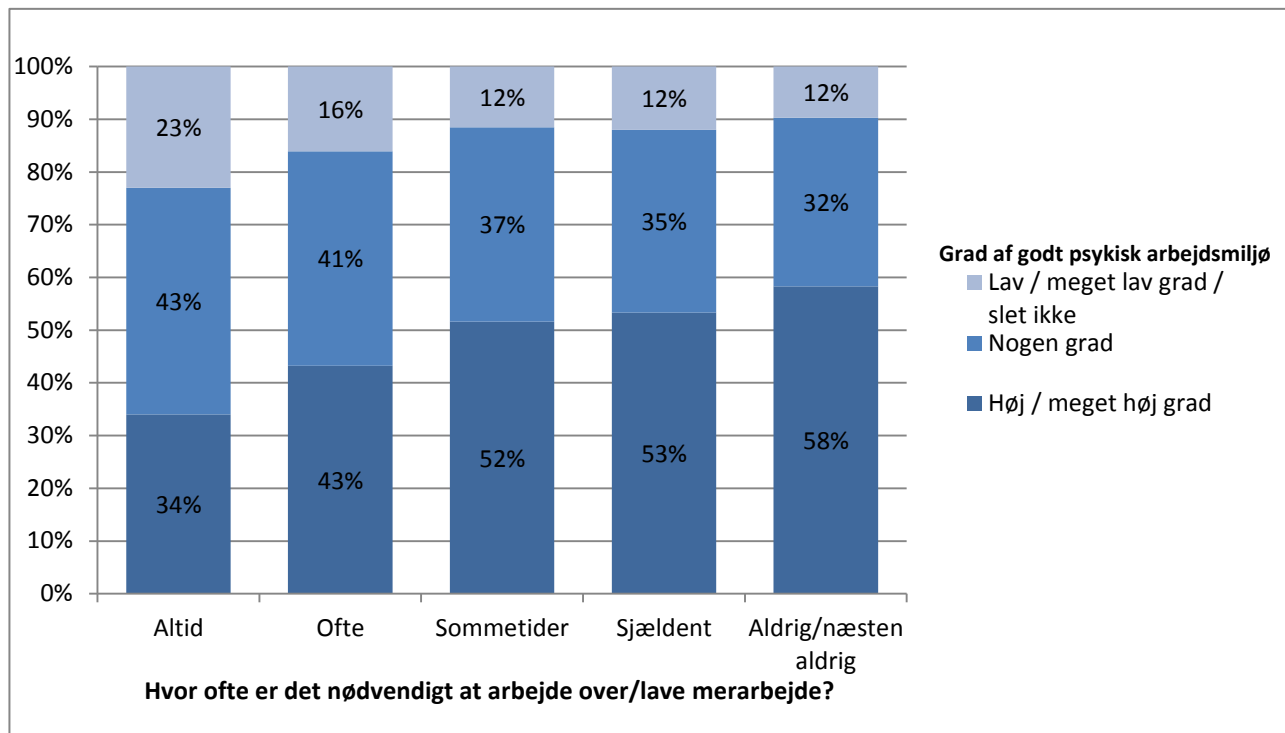
Tabel 49

Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over/lave merarbejde?	Privat		Offentlig	
Altid	7%		9%	
Ofte	30%		35%	
Sommetider	43%		39%	
Sjældent	16%		14%	
Aldrig/næsten aldrig	4%		3%	

Vi ser en negativ sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø og over-/merarbejde for akademikerne. Figur 26 viser, at 23 pct. af akademikere, der altid har overarbejde, har i lav,

meget lav grad eller slet ikke et godt psykisk arbejdsmiljø. Dette tal er kun 10 pct. for akademikere, der aldrig eller næsten aldrig har merarbejde.

Figur 26



Kigger vi på akademikernes jobprofil, finder vi, at lederne i langt største grad har over-/merarbejde. Af tabel 50 fremgår det, at 62 pct. af lederne ofte eller altid finder det nødvendigt at arbejde over. Derefter kommer akademikere, der forsker, hvor 56 pct. ofte eller altid finder merarbejde nødvendigt. For 46 pct. af behandlerne er det ofte eller altid nødvendigt, hvilket gælder for 40 pct. af underviserne. Akademiske specialister finder det sjældnest nødvendigt, og kun 32 pct. arbejder ofte eller altid over.

Tabel 50

Jobprofil	Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over/lave merarbejde?				
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Leder	17%	45%	31%	6%	1%
Forsker	15%	41%	36%	6%	2%
Behandler	8%	38%	36%	14%	4%
Underviser	6%	34%	47%	11%	2%
Generalist	6%	30%	44%	17%	3%
Specialist	5%	27%	45%	18%	5%

Tid nok til arbejdsopgaver

Undersøgelsen viser, at 43 pct. af akademikere oplever, at de ofte eller altid har tid nok til deres arbejdsopgaver. 35 pct. har sommetider tid nok til deres arbejdsopgaver, og over hver femte akademiker (22 pct.) sjældent, næsten aldrig eller aldrig har tid nok til deres arbejdsopgaver, jf. tabel 51.

Kønsopdeler vi spørgsmålet, ser vi, at mænd i højere grad end kvinder oplever, at de har tid nok til deres arbejdsopgaver. 47 pct. af mændene har ofte eller altid tid nok til deres arbejdsopgaver, hvor dette kun gælder for 39 pct. af kvinderne, jf. tabel 52.

Opdeler vi akademikere på offentligt ansatte og privatansatte, bliver det tydeligt, at der er forskelle i, om akademikere har tid nok til deres arbejdsopgaver. Ifølge tabel 53 ses, at 47 pct. af de privatansatte akademikere ofte eller altid har tid nok til deres arbejdsopgaver, hvor dette kun gælder for 40 pct. af de offentligt ansatte.

Tabel 51

Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?	
	Procent
Altid	4%
Ofte	39%
Sommetider	35%
Sjældent	19%
Aldrig/næsten aldrig	3%

Tabel 52

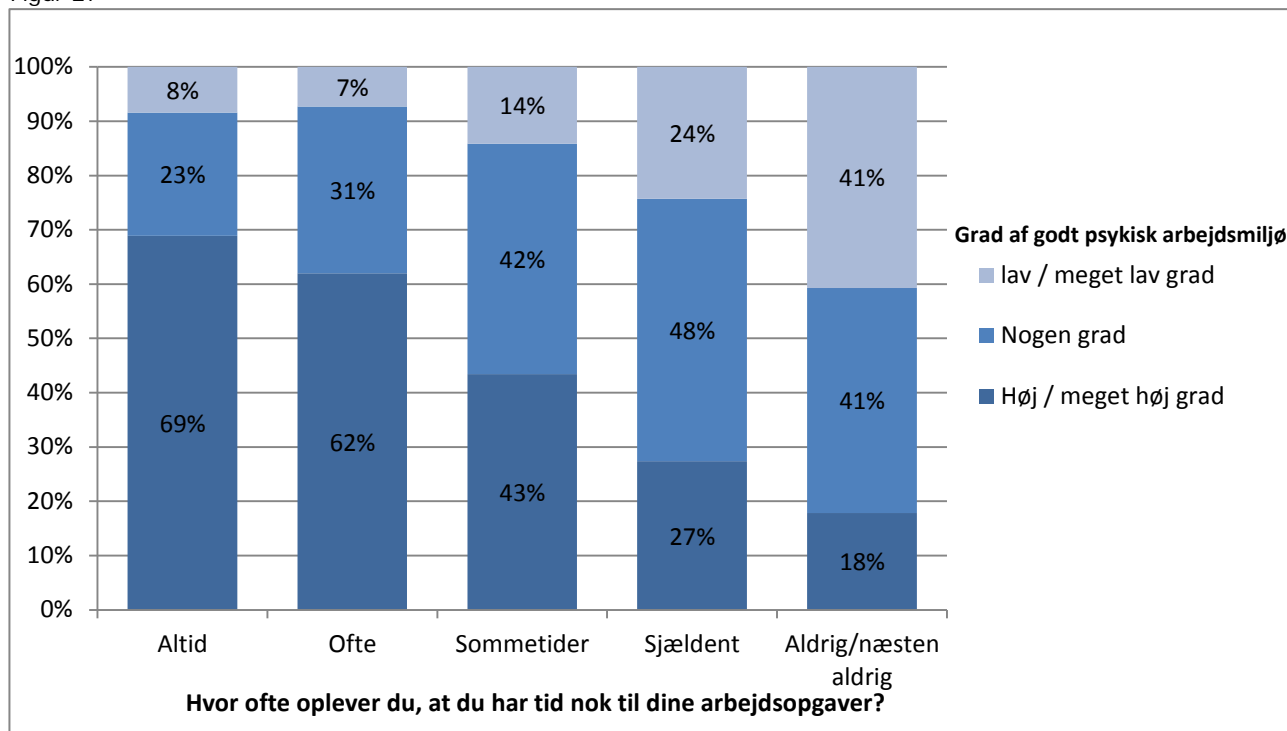
Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?	Kvinde		Mand	
Altid	3%	5%		
Ofte	36%	42%		
Sommetider	37%	33%		
Sjældent	21%	18%		
Aldrig/næsten aldrig	3%	2%		

Tabel 53

Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?	Privat		Offentlig	
Altid	5%	4%		
Ofte	42%	36%		
Sommetider	34%	35%		
Sjældent	16%	21%		
Aldrig/næsten aldrig	2%	4%		

Vi ser en klar negativ sammenhæng mellem det at mangle tid til sine arbejdsopgaver og det psykiske arbejdsmiljø. I figur 27 fremgår det, at kun 8 pct. af akademikerne, som altid har tid nok til deres arbejdsopgaver, har i lav, meget lav grad eller slet ikke et godt psykisk arbejdsmiljø. Dette tal stiger til 41 pct. for de akademikere, der næsten aldrig eller aldrig har tid nok til deres arbejdsopgaver.

Figur 27



Undersøgelsen viser, at akademikernes jobprofil har betydning for, hvor hyppigt der er tid nok til arbejdsopgaverne. I alt 48 pct. af specialisterne og 45 pct. af generalisterne har ofte eller altid tid nok til deres arbejdsopgaver. Dette gælder kun for 41 pct. af behandlerne og 31 pct. af forskerne.

Vi ser også, at omkring hver fjerde leder (25 pct.) og behandler (26 pct.) sjældent eller aldrig har tid nok til deres arbejdsopgaver, og det samme gælder for næsten hver tredje (31 pct.) forsker.

Tabel 54

Jobprofil	Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?				
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Specialist	5%	43%	33%	18%	2%
Generalist	5%	40%	35%	18%	3%
Underviser	4%	37%	37%	18%	3%
Behandler	4%	36%	35%	22%	4%
Leder	4%	34%	37%	21%	4%
Forsker	2%	29%	38%	26%	5%

Tidsfrister

Undersøgelsen viser, at 29 pct. af akademikerne ofte eller altid har tidsfrister, som er svære at overholde, og næsten halvdelen af alle akademikere har sommetider tidsfrister, som er svære at overholde. Kun hver 4. akademiker har sjældent, næsten aldrig eller aldrig tidsfrister, som er svære at overholde.

Der er ikke nogle signifikante forskelle mellem privatansatte og offentligt ansatte og mellem mænd og kvinder, når det kommer til tidsfrister, som er svære at overholde.

Tabel 55

Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?	
	Procent
Altid	4%
Ofte	25%
Sommetider	46%
Sjældent	22%
Aldrig/næsten aldrig	3%

Tabel 56

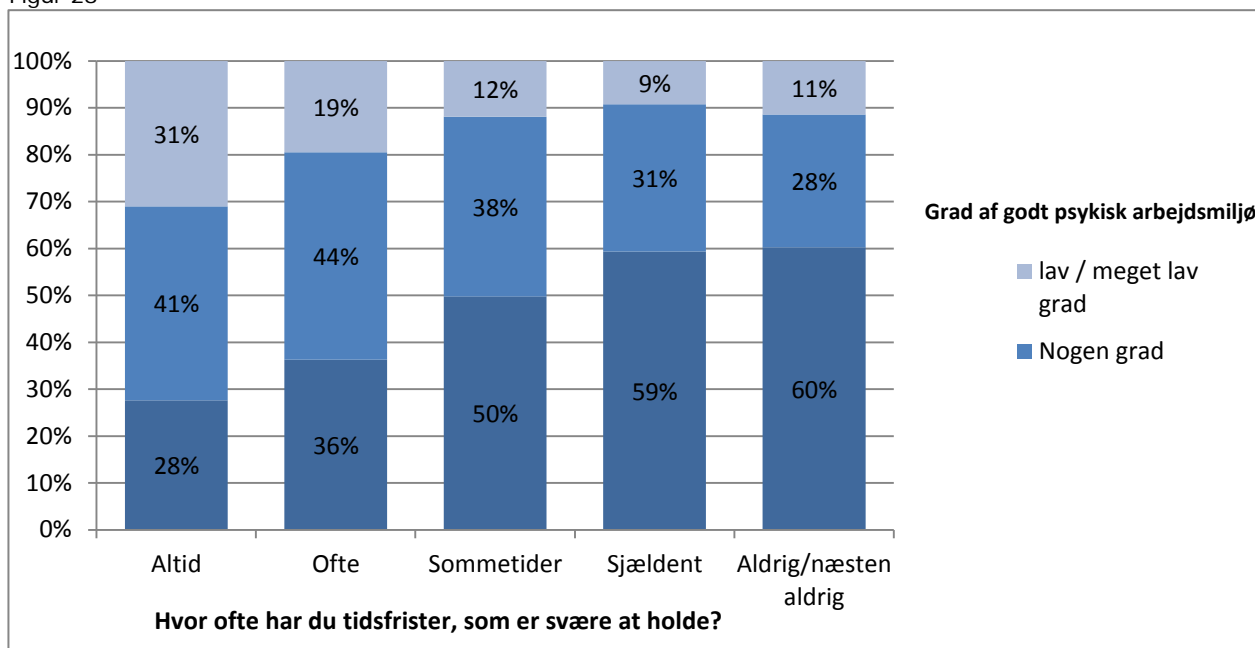
Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?	Kvinde		Mand	
Altid	4%		4%	
Ofte	24%		25%	
Sommetider	48%		44%	
Sjældent	20%		24%	
Aldrig/næsten aldrig	3%		3%	

Tabel 57

Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?	Privat		Offentlig	
Altid	4%		5%	
Ofte	26%		25%	
Sommetider	46%		47%	
Sjældent	22%		21%	
Aldrig/næsten aldrig	3%		3%	

Der er en negativ sammenhæng mellem det at have tidsfrister, som er svære at holde, og det psykiske arbejdsmiljø. Det at være hyppigt presset på tidsfrister påvirker altså akademikernes psykiske arbejdsmiljø negativt. 11 pct. af akademikerne, som næsten aldrig eller aldrig har have tidsfrister, som er svære at holde, har i lav, meget lav grad eller slet ikke et godt psykisk arbejdsmiljø. Dette tal stiger til 31 pct. for de akademikere, der altid har tidsfrister som er svære at holde.

Figur 28



Når vi kigger på akademikernes jobprofiler, ser vi, at over hver tredje leder (35 pct.) og forsker (35 pct.) ofte eller altid har tidsfrister, som er svære at overholde. Dette gør sig gældende for 30 pct. af behandlerne og 28 pct. af henholdsvis generalisterne og specialisterne. Blandt underviserne gælder det 21 pct.

Tabel 58

Jobprofil	Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?				
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Forsker	7%	28%	46%	17%	2%
Leder	5%	30%	45%	18%	1%
Behandler	5%	25%	42%	24%	4%
Specialist	4%	24%	45%	23%	3%
Generalist	4%	24%	48%	21%	3%
Underviser	2%	19%	48%	27%	4%

Uventede arbejdsopgaver

Generelt tegner der sig et billede af, at en stor andel af akademikerne altid eller ofte oplever at få uventede arbejdsopgaver, som sætter dem under pres. Det gælder næsten fire ud af ti akademikere (39 pct.). 43 pct. får det sommetider, og kun 18 pct. får sjældent, næsten aldrig eller aldrig uventede arbejdsopgaver, som sætter dem under pres.

Der ses ikke nogen signifikante forskelle mellem privatansatte og offentligt ansatte.

Derimod ses en kønsforskel, idet lidt flere kvinder end mænd modtager uventede arbejdsopgaver, som sætter dem under tidspres henholdsvis 40 pct. og 38 pct.

Tabel 59

Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, som sætter dig under tidspres?	
	Procent
Altid	6%
Ofte	33%
Sommetider	43%
Sjældent	16%
Aldrig/næsten aldrig	2%

Tabel 60

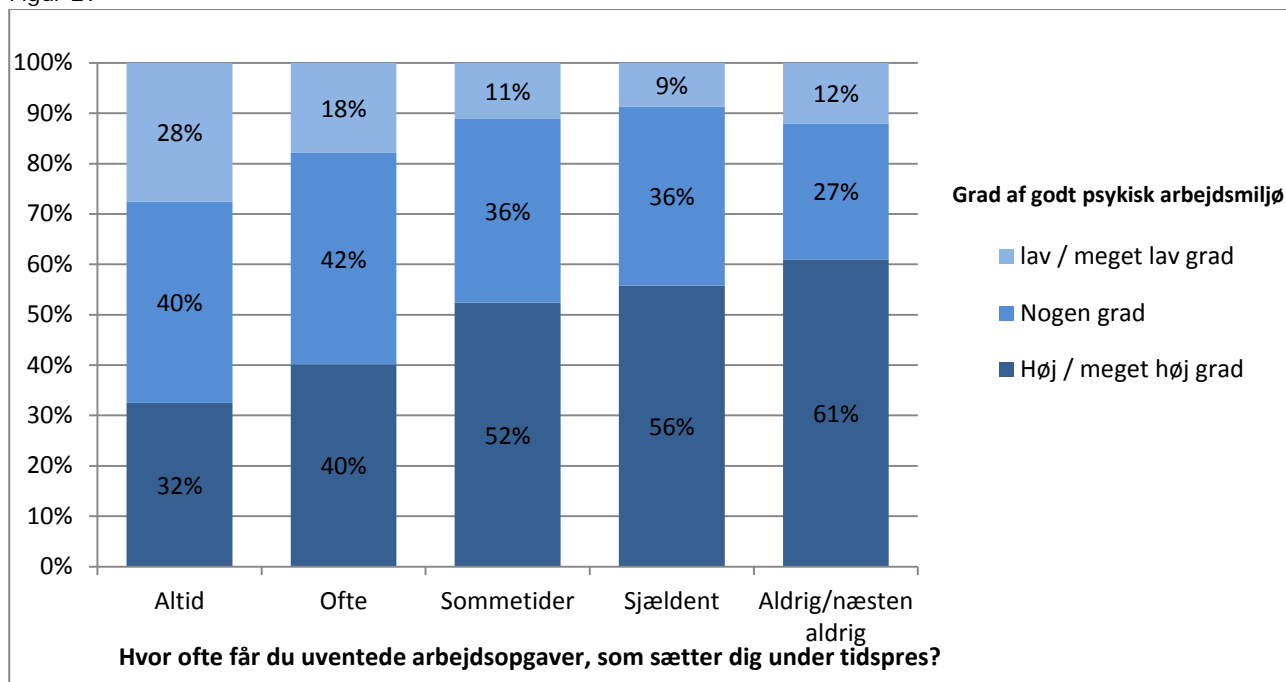
Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, som sætter dig under tidspres?	Privat Offentlig	
Altid	6%	6%
Ofte	35%	34%
Sommetider	43%	43%
Sjældent	14%	15%
Aldrig/næsten aldrig	2%	2%

Tabel 61

Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, som sætter dig under tidspres?	Kvinde Mand	
Altid	7%	5%
Ofte	33%	33%
Sommetider	43%	44%
Sjældent	15%	16%
Aldrig/næsten aldrig	2%	2%

Vi ser, at en stigende frekvens uventede arbejdsopgaver, der medfører tidspres, påvirker akademikernes psykiske arbejdsmiljø negativt. Kun 12 pct. af akademikere, der aldrig eller næsten aldrig modtager uventede arbejdsopgaver, har en lav eller meget lav grad af godt psykisk arbejdsmiljø. Dette tal stiger til 28 pct. for de akademikere, der altid modtager uventede arbejdsopgaver, som sætter dem under pres.

Figur 29



Når der ses på akademikernes jobprofiler, bliver det tydeligt, at der er store forskelle akademikerne imellem. Over hver anden leder (52 pct.) får ofte eller altid uventede arbejdsopgaver, som sætter dem under pres. Det samme gør sig gældende for 44 pct. af behandlerne og 41 pct. af generalisterne.

Blandt dem med lavest grad af uventede arbejdsopgaver, finder vi forskere, hvor 27 pct. ofte eller altid oplever at få uventede arbejdsopgaver. Det samme gælder for 17 pct. af akademikere som underviser.

Tabel 62

Jobprofil	Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, som sætter dig under tidspres?				
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Behandler	8%	36%	39%	15%	2%
Leder	7%	45%	39%	8%	1%
Generalist	7%	34%	44%	13%	1%
Specialist	6%	32%	44%	15%	2%
Forsker	3%	24%	44%	24%	5%
Underviser	2%	15%	47%	30%	5%

Social kapital

I det følgende ses der på akademikernes sociale kapital. Social kapital udtrykker sammenhængskraften i en virksomhed gennem fælles normer, værdier og forståelse, som hjælper samarbejdet i og imellem grupper. Det bruges altså til at beskrive de interne forhold i virksomheden mellem medarbejdere og ledere. Social kapital måles gennem tre faktorer; tillid, samarbejde og retfærdighed.

- Tillid:
 - Tilliden i en organisation beskrives på to væsentlige måder; mellem medarbejdere, også kaldet *vandret tillid*, og mellem medarbejdere og ledere, også kaldet *lodret tillid*. Tillid omhandler altså, om man stoler og tror på hinanden indbyrdes på arbejdspladsen.
- Samarbejde:
 - Samarbejdet i en organisation udtrykker den måde, medarbejdere og ledere arbejder sammen på. Dette kan beskrives ved kompetencer indenfor samarbejde samt normer for gensidige forpligtelser. Et godt samarbejde handler altså om de indbyrdes arbejdsprocesser i virksomheden til at nå et fælles mål.
- Retfærdighed:
 - Retfærdighed på en arbejdsplads er vigtig for den enkelte medarbejder, da det medvirker til den enkeltes engagement og vilje til at samarbejde. Dette kan omhandle, hvorvidt en medarbejder får indflydelse på arbejdsprocesserne, planlægning osv.

Den sociale kapital måles i denne undersøgelse gennem en skala med 12 spørgsmål, der er udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Ifølge NFA har social kapital en sammenhæng med blandt andet godt selvvurderet helbred, udbrændthed, stress og sygefravær blandt medarbejderne. De 12 spørgsmål og svarfordelingerne herpå fremgår af tabel 63.

Skalaen for social kapital udfærdiges således, at den samlede sociale kapital antager en værdi mellem 0 og 100, som afspejler, hvordan respondenterne har svaret på de 12 spørgsmål. Hvert spørgsmål har følgende svarmuligheder: *Altid*, *Ofte*, *Sommetider*, *Sjældent* og *Aldrig*. Svarmulighederne er sat til at afspejle følgende værdier: *Altid*=4, *Ofte*=3, *Sommetider*=2, *Sjældent*=1 og *Aldrig* = 0. Værdierne for alle 12 spørgsmål summeres således for hver respondent, og gennemsnittet af dette ganges med 25. Den sociale kapital bliver således et udtryk for respondentens gennemsnitlige stillingtagen på de 12 spørgsmål. Undersøgelsen viser, at den gennemsnitlige sociale kapital for akademikere ligger på 64.

I det følgende vil vi se på forskelle på den sociale kapital imellem forskellige sektorer, stillingsniveauer, køn og jobprofiler. Dernæst ses på sammenhængen mellem social kapital og psykisk arbejdsmiljø samt graden af stress i hverdagen.

Tabel 63

Spørgsmål der danner social kapital					
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / Næsten aldrig
Er der et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?	9%	46%	31%	10%	3%
Bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?	4%	24%	37%	23%	10%
Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?	23%	59%	15%	2%	0%
Er der et godt samarbejde mellem forskellige grupper/afdelinger?	8%	47%	33%	8%	1%
Hjælper man kolleger, der har for meget at lave?	9%	38%	37%	11%	2%
Hjælper man nye kolleger til rette, selvom det ikke er ens opgave?	20%	48%	22%	6%	1%
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	15%	43%	29%	8%	3%
Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser?	17%	40%	27%	10%	4%
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?	21%	59%	16%	3%	1%
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	7%	41%	30%	8%	2%
Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde?	10%	37%	34%	14%	5%
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	5%	43%	33%	10%	3%

I figur 30 ser vi spørgsmålene rangeret efter, hvordan akademikere føler sig mest enige, dvs. at procenterne er udtryk for, hvor stor en andel, der har svaret altid eller ofte.

Vi ser, at tillid og samarbejde mellem kollegaer samt det at hjælpe nytilkomne generelt er de sammenhængskræfter, akademikere oftest finder på deres arbejdspladser.

I bunden finder vi samarbejde mellem forskellige afdelinger samt anerkendelse for sit arbejde og endeligt involvering i beslutninger om forandringer.

Figur 30



Sektor

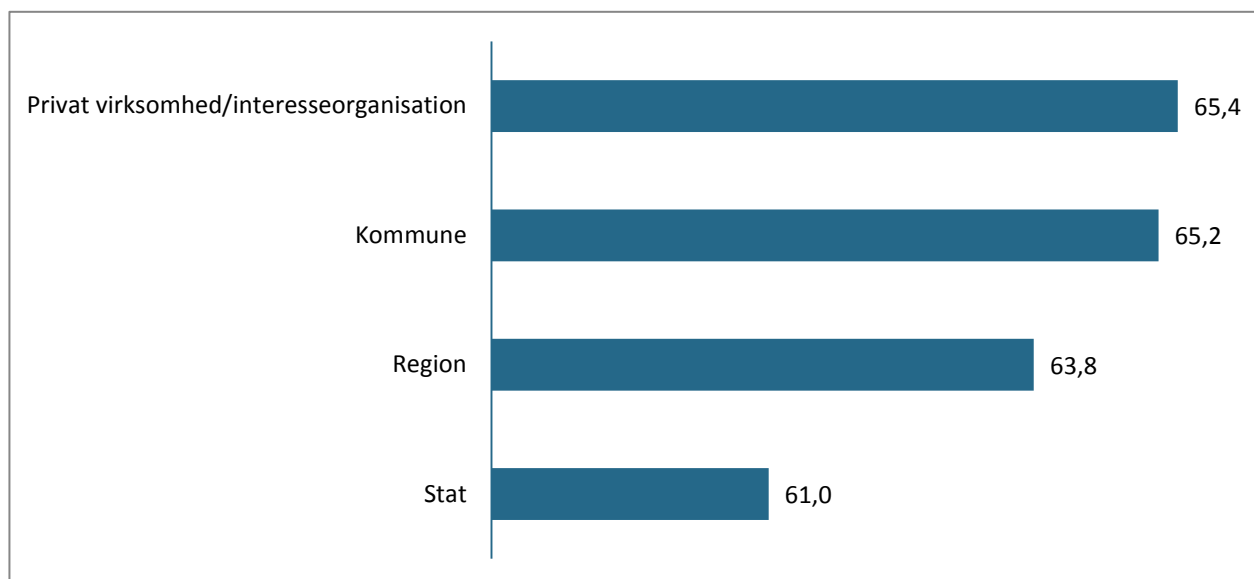
Analysen viser, at den sociale kapital for den private sektor ligger højere end den offentlige, jf. tabel 64.

Figur 31 opdeler den offentlige sektor i kommune, region og stat og sammenholder disse med den private sektor. Det ses, at der er store forskelle indenfor den offentlige. De kommunalt ansatte har samme niveau af social kapital som de privatansatte, men regionerne og staten ligger markant lavere.

Tabel 64

Social kapital	
Offentlig	Privat
63	65

Figur 31



Stillingsniveau

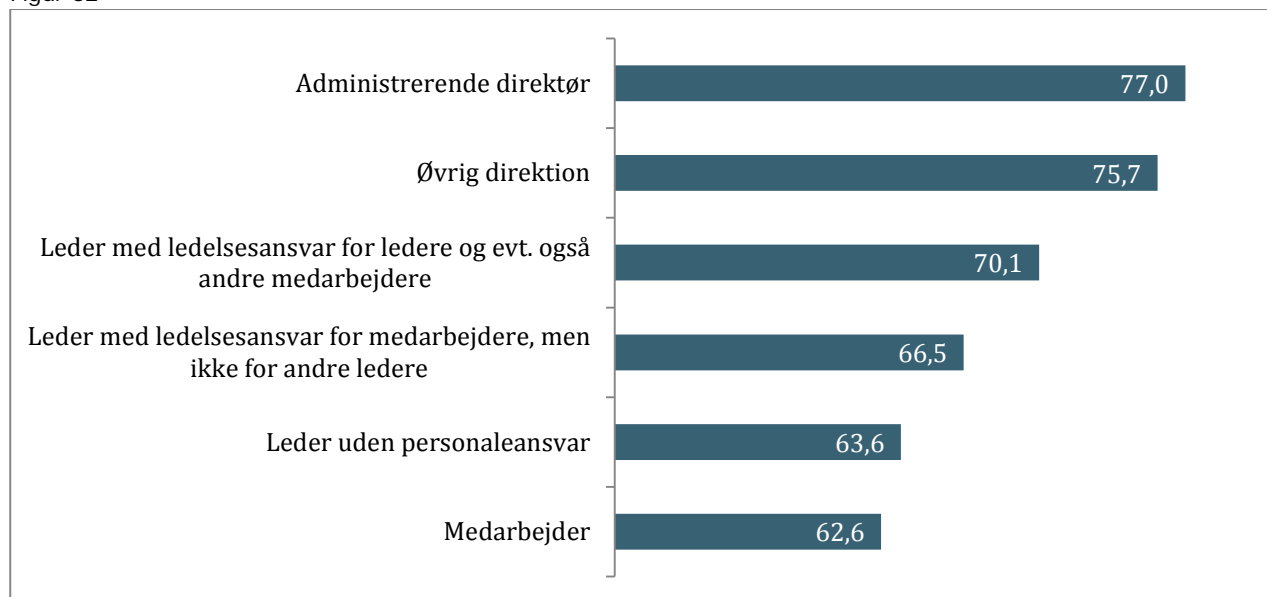
Som det fremgår af tabel 65, ser vi, at der er stor forskel på den sociale kapital, alt efter om man er medarbejder eller leder. Medarbejderne har et markant lavere niveau af social kapital.

Tabel 65

Social kapital	
Medarbejder	Leder
62	68

Figur 32 opdeler akademikerne på forskellige stillingsniveauer, og undersøgelsen viser, at der er stor forskel. Det tyder generelt på, at akademikernes sociale kapital stiger i takt med stillingsniveauet.

Figur 32



Køn

Tabel 66 viser, hvordan den sociale kapital er fordelt på kønnene. Vi ser, at kvinderne har et lavere niveau af social kapital.

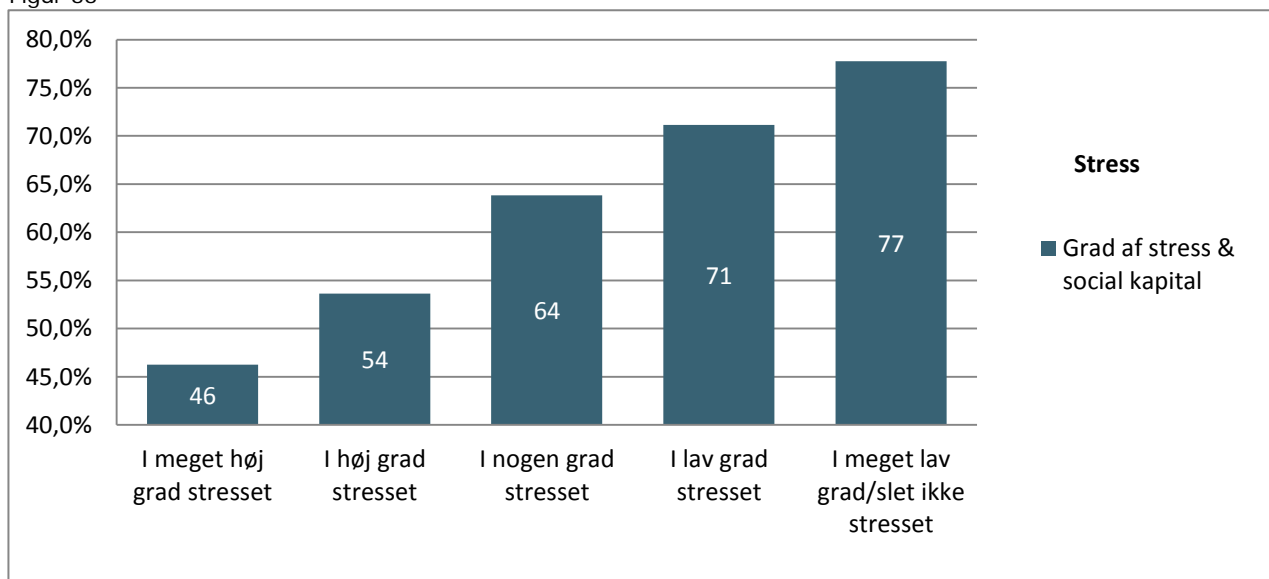
Tabel 66

Social kapital	
Kvinde	Mand
63	65

Stress

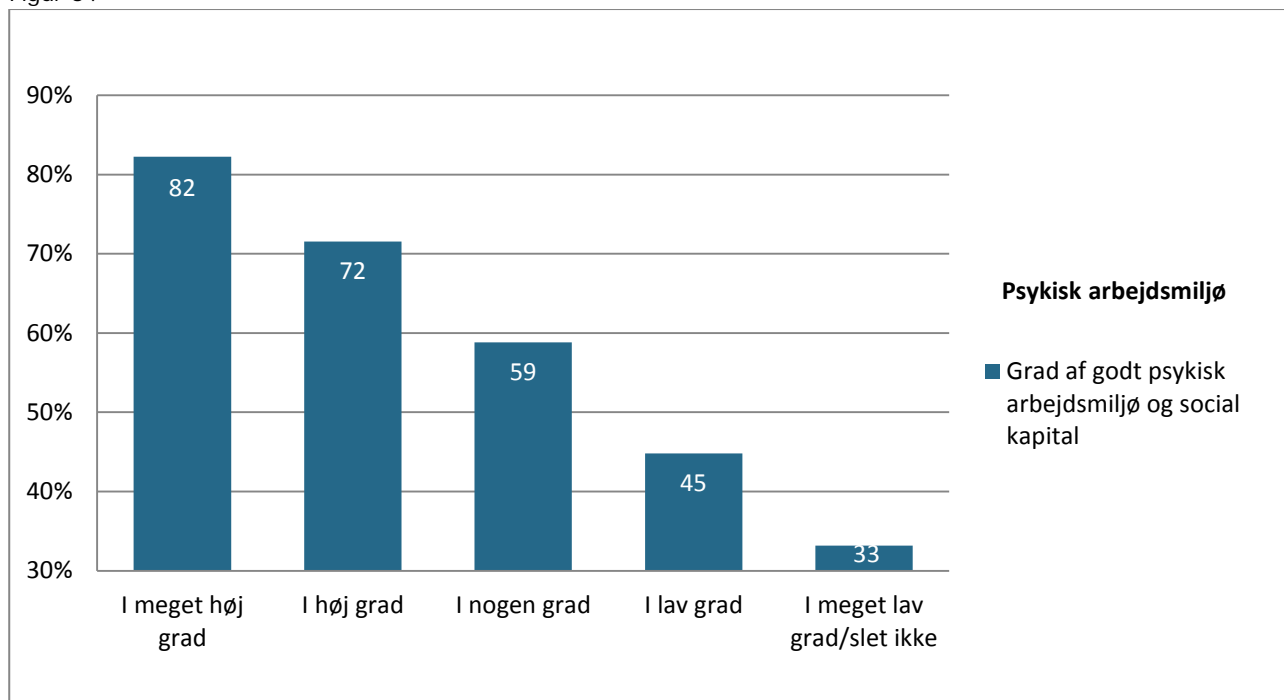
Figur 33 viser sammenhængen mellem social kapital og stress. Det ses, at des bedre social kapital på arbejdspladsen, des mindre er risikoen for stress.

Figur 33



Figur 34 viser, hvordan den sociale kapital er for akademikere med forskellige grader af et godt psykisk arbejdsmiljø. Vi ser, at der er en tydelig positiv sammenhæng mellem et godt psykisk arbejdsmiljø og god social kapital.

Figur 34



Opdeler vi akademikerne efter jobprofiler, ser vi store forskelle i den sociale kapital. Lederne har den højeste sociale kapital på 68,4, derefter kommer specialister og behandlere med hhv. 64,2 og 63,7. Blandt dem med den laveste sociale kapital finder vi undervisere og forskere, med hhv. 60,0 og 57,7.

Tabel 67

Jobprofil	Social kapital
Leder	68,4
Specialist	64,2
Behandler	63,7
Generalist	62,9
Underviser	60,0
Forsker	57,7

Udtræk, metode, vægtning og datarens

Udtræk og dataindsamling

Undersøgelsen inkluderer erhvervsaktive medlemmer af Akademikernes medlemsorganisationer med undtagelse af PLO (Praktiserende Lægers Organisation).

For syv større organisationer (Foreningen af Speciallæger, Gymnasielærernes Landsforening, Dansk Psykologforening, Dansk Magisterforening, Yngre Læger, IDA og Djøf), blev der tilfældigt udvalgt 6.500 erhvervsaktive medlemmer². For de 18 mindre organisationer blev samtlige erhvervsaktive medlemmer udtrukket til undersøgelsen. Dette gav i alt et udtræk på 82.568 respondenter, heraf var der et bortfald på 2.869 respondenter grundet ugyldige e-mailadresser og/eller udtræk af respondenter uden for målgruppen (ikke erhvervsaktive). Den endelige stikprøve var således på 79.699.

I alt 27.957 har besvaret spørgeskemaet, heraf var i alt 25.239 lønmodtagere og resten selvstændige. Den samlede svarprocent er på 35,1 pct.

Dataindsamlingen er foregået via et elektronisk spørgeskema på internettet. Undervejs i dataindsamlingsprocessen har respondenterne modtaget 2 rykkermails. Dataindsamlingen blev indledt medio august 2014 og blev afsluttet medio september 2014.

Vægtning

Data er vægtet på organisationsstørrelse, da der har været tale om en stikprøve for syv af organisationerne og et udtræk af alle erhvervsaktive medlemmer for 18 organisationer. Vægtningen er udregnet ved at tage udgangspunkt i, hvilken andel den enkelte medlemsorganisation udgør af det samlede antal erhvervsaktive medlemmer i Akademikerne. Herefter er medlemsorganisationernes procentuelle andel af besvarelserne udregnet. Derefter er vægten udregnet ved at dividere procentandelen af det samlede medlemstal med procentdelen af besvarelserne. Hvis en organisations medlemmer udgør fx 15 pct. af medlemstallet og 5 pct. af besvarelserne, vægtes besvarelserne med en faktor 3 for at andelen af respondenter i undersøgelsen modsvarer medlemmerne af de akademiske medlemsorganisationer. Alle analyser er gennemført på et vægtet datasæt.

² For DJØF er der udtrukket 8.500 respondenter, hvilket ikke har betydning, da data vægtes.



Nørre Voldgade 29
DK-1358 København K
Tlf: 33 69 40 40
E-mail: ac@ac.dk